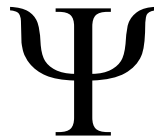




DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



Sladrehank skal selv ha bank? Whistleblowing i en norsk bykommune

HOVEDOPPGAVE

profesjonsstudiet i psykologi

**Kari Severinsen
Andreas Teisner Høstmælingen**

Vår 2004

1. amanuensis
Stig Berge Matthiesen
Institutt for samfunnspsykologi

FORORD

En rekke personer skal takkes for uvurderlig hjelp og støtte i arbeidet med oppgaven.

Prosjektansvarlig for undersøkelsen, førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen ved Institutt for samfunnspsykologi takkes for god og kritisk veiledning gjennom arbeidet.

Førstekonsulent Morten Birkeland Nielsen takkes også for gode råd og veiledning i forhold til dataanalyser og statistisk arbeid. Vi vil også takke Institutt for samfunnspsykologi for at de lot oss disponere kontor i arbeidsprosessen. Vi skylder også Robert Rastad og Elisabeth Farstad ved seksjon informasjon i Bergen kommune en stor takk, for at de så nytteverdien i prosjektet og lot oss få gjennomføre undersøkelsen. En stor takk til Bergen kommune for at de ga informasjon om prosjektet på intranett, og for god distribusjon av spørreskjemaene.

Ikke minst fortjener alle ansatte som besvarte et forholdsvis langt spørreskjema en stor takk! Uten deres hjelp ville det ikke vært mulig å gjennomføre verken undersøkelse eller hovedoppgave. Ellers vil vi takke våre foreldre for oppmuntring og støtte, og for assistanse med korrekturlesing og høyst tiltrengt språkvasking i deler av manuskriptet.

14.04.2004

Andreas Teisner Høstmælingen og Kari Severinsen

ABSTRACT

Within the last three decades, the topic of whistleblowing at the workplace has attained growing attention in the media and public debate, and in organizational psychology as well. The present study was undertaken with the purpose of contributing to the field's general base of knowledge. The study was based on a survey with 478 participants, of whom 154 had been involved in the act of whistleblowing. A number of areas related to whistleblowing were examined. The results demonstrated that the participants in general had positive attitudes to whistleblowing. We also found that the average whistleblower is a middle-aged, extroverted person who often has been working for the organization over a longer period of time, and possesses a leader position in the organization. He or she usually blows the whistle about negative acts that involves interpersonal issues such as illegitimate work performance and incompetent destructive leadership style that affect others. Commonly, the Norwegian whistleblower is met by positive reactions from the organisation. Methodological strengths and limitations of the study are discussed.

SAMMENDRAG

Varsling er et tema som i de senere år har fått økt oppmerksomhet i media og samfunnsdebatt, og etter hvert også innenfor organisasjonspsykologi. Den foreliggende rapporten er skrevet som et bidrag til å utvide kunnskapen innenfor området. Rapporten baserer seg på en spørreskjemaundersøkelse med 478 respondenter, hvorav 154 rapporterer at de har påtatt seg rollen som varslere (whistleblowers).

En rekke problemstillinger ble undersøkt. Resultatene viste at respondentene hovedsakelig har positive holdninger til varsling. Vi fant at også at gjennomsnittsvarsleren er en middelaldrende, ekstrovert person, som har lang fartstid i organisasjonen, og som innehar en lederposisjon. Det varsles mest om forseelser som rammer mellommenneskelige hensyn, for eksempel kritikkverdig arbeidsinnsats og inkompetent, destruktiv ledelse som rammer andre. Den norske varsleren blir som oftest møtt med positive reaksjoner fra organisasjonen. Metodologiske styrker og svakheter ved undersøkelsen blir diskutert.

INNHALDSFORTEGNELSE

INNLEDNING	6
Varsling og organisatoriske forhold	8
<i>Organisatoriske responser på varsling</i>	10
Varsling og situasjonelle forhold	11
<i>Makt og varsling</i>	11
<i>Normer og varsling</i>	12
Varsleren	13
<i>Demografiske faktorer</i>	14
<i>Personlighetsfaktorer</i>	15
<i>Femfaktor teori og personlighetsmål</i>	15
Andre faktorer knyttet til varsling	16
<i>Jobbtilfredshet, jobbtilhørighet og psykososialt arbeidsmiljø</i>	16
<i>Mellommenneskelige konflikter</i>	18
<i>Ledelse</i>	19
<i>Hvor effektivt er varsling?</i>	20
Problemstillinger	21
METODE	23
Design	23
Innsamling av data	23
Respondenter/ deltakere	23
Materiale/ spørreskjema	24
<i>Demografiske spørsmål</i>	24
<i>Bergen Whistleblowing Indicator (BWI)</i>	24
<i>Del 1: Synspunkter på organisatorisk varsling</i>	25
<i>Del 2: Egne erfaringer med varsling</i>	25
<i>Del 3: Erfaringer med andres varsling</i>	26
<i>Areas of Worklife Survey (AoWS)</i>	26
<i>Jobbtilfredshet</i>	26
<i>Mobbing og konflikter</i>	27
<i>Negative Acts Questionnaire (NAQ)</i>	27
<i>NEO-FFI-R</i>	27
<i>Ledelse</i>	28
<i>Tilhørighet</i>	29
Statistikk	29
RESULTATER	30
Holdninger og erfaringer i forhold til varsling	30
Forseelser og konsekvenser av varsling	31
Demografiske faktorer i forhold til varslere og holdninger til varsling	32
<i>Demografi og varsling</i>	33
<i>Demografi og holdninger</i>	34
Psykososialt arbeidsmiljø, jobbtilfredshet og jobbtilhørighet kontra varsling	34
Konflikter, negative hendelser og mobbing på jobb	36
Ledelse	36
Personlighet	37
DISKUSJON	39
Metodologiske betraktninger	39

Varsling og holdninger	41
Hva varsles det om? Konsekvenser og konflikter	43
Karakteristika ved varslere	46
<i>Sosiodemografiske faktorer</i>	<i>46</i>
<i>Personlighet, holdninger til varsling og varslingsatferd</i>	<i>48</i>
Psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen	50
Varsling og ledelse	52
Konklusjon – implikasjoner og videre forskning	54
<i>Videre forskning</i>	<i>54</i>
<i>Tiltak for å fremme varsling</i>	<i>56</i>
<i>Støtte for varslere</i>	<i>56</i>
REFERANSER	59
APPENDIKS A:	63
Tabeller	63
APPENDIKS B:	74
Oversiktstabeller	74
APPENDIKS C:	82
Statistiske analyser	82
Statistiske Analysemetoder	83
<i>Deskriptiv statistikk og bivariate analyser</i>	<i>83</i>
<i>Multivariate analyser</i>	<i>84</i>
APPENDIKS D:	85
Spørreskjema	85

INNLEDNING

Ethvert demokratisk samfunn har som et mål å avdekke og korrigere organisasjoners forseelser (Ewing, 1983). Forseelser (eng. wrongdoing) medfører negative konsekvenser for organisasjoner, dens medlemmer og samfunnet som en helhet. Det er allikevel ikke vanskelig å finne eksempler på organisasjoner med ulovlig, uetisk eller kritikkverdig praksis (Miceli, Rehg, Near, & Ryan, 1999). Media og presse rapporterer jevnlig om hendelser som innsidehandel, underslag, miljøkriminalitet og seksuell trakassering (Keenan, 2002). Også i Norge ser vi en tendens til at slike saker preger mediebildet.

En måte å sørge for at offentligheten får informasjon om slike forseelser på er gjennom varsling (eng. "whistleblowing"). Ordet whistleblowing kommer fra Storbritannia og henviser til konstabler som tidligere brukte fløyte for å varsle andre om lovbrudd (Hersh, 2002). Varsling er en handling som tar sikte på å avdekke lovbrudd eller grove forseelser på en arbeidsplass. Tre forutsetninger må være til stede for at organisatorisk varsling skal kunne foreligge: Det må være en eller flere som gjør noe galt i forhold til lover, normer eller etiske og moralske hensyn. Videre må det være en eller flere varslere som observerer forseelsene og rapporterer dem. Varsleren må være et tidligere eller nåværende medlem av organisasjonen og således skille seg fra for eksempel en etterforsker som avdekker forseelser (Miceli & Near, 1992). Det må også være en eller flere mottakere for varslingsmeldingen som har makt eller evner til å korrigere eller følge opp forseelsene. Dette kan være interne instanser i organisasjonen, offentlige instanser eller media. Varsling er med andre ord en dynamisk prosess som involverer minst tre aktører (Near & Miceli, 1996). Ut fra dette kan en varsler defineres som:

Et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen og som åpent varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Near & Miceli, 1985).

Innen organisasjonspsykologien er varsling et relativt nytt forskningsområde. Uttrykket whistleblowing ble brukt om organisasjonsmessig varsling første gang i 1972 av Ralph Nader (Miceli & Near, 1992). Selve fenomenet hvor personer tar på seg ansvaret for å rope ut om urett begått av en større overmakt er derimot ikke nytt. Allerede i 1882 beskrev Henrik Ibsen i "En Folkefiende" en skjebne som stykkets hovedpersoner deler

med mange av vår tids virkelige varslere: Legen Dr. Stockman konstaterer at kolera har brutt ut i byens terapeutiske bad. Da bystyret ikke viser noen vilje til å gjøre noe med disse forholdene insisterer han på selv å informere offentligheten. Byens besteborgere prøver for enhver pris å unngå dette da informasjonen vil skade byens renommé, koste enorme summer i vannrensning og ødelegge turismen i byen. Da Stockman trosser disse hensyn og ødelegger badesesongen, driver en rasende befolkning han og hans familie ut av byen (Ibsen, 1882).

Utenom Ibsens dypsindige psykologisk orienterte beretning har norsk interesse for dette området tidligere vært begrenset, og hovedtyngden av litteratur kommer fra USA (Hersh, 2002). Det har også vært noe forskning utenfor USA (Akabayashi, 2002; Bowers, Lewis, & Mitchell, 1999; Lennane, 1993; Loewenberg, 1987; Mansbach & Kaufman, 2003; Sinha & Jain, 1994). Til tross for manglende norsk forskning på varsling har man i de senere år sett en økende interesse for området. Da Sårbarhetsutvalget for to år siden arbeidet med å utrede det norske samfunnets sårbarhet for å styrke sikkerhet og beredskap, håpet Axel Wannag, overlege ved direktoratet for arbeidstilsynet, at utvalget skulle vurdere hvordan varsling kunne brukes i sikkerhetsarbeidet. Han mente at Norge som nasjon burde institusjonalisere varsling som et sikkerhetstiltak. Dette baserte han delvis på en OECD-rapport som påpeker at de som står nærest det som hender, og som dermed oppdager det som skjer først, vil være det beste sikkerhetsnettet i enhver organisasjon (Stangenes, 2002). Dette er et synspunkt også annen forskning påpeker (Rothschild & Miethe, 1999a).

Etter hvert som samfunnet blir mer og mer komplekst blir det også mindre sannsynlig at offentlige instanser effektivt skal kunne makte å overvåke og regulere organisasjoners indre liv. I lys av dette vil det være viktig at ansatte som observerer organisasjonsmessige forseelser varsler (Rothschild & Miethe, 1999a). At varslerrollen mottar økende anseelse kan illustreres ved at TIME Magazine i 2002 utropte tre varslere til "Persons of the year", og på lederplass kalte 2002 for "the Year of the Whistleblowers" (Kelly, 2002). De såkalte "wonder women of whistleblowing" Coleen Rowley i FBI, Cynthia Cooper i WorldCom og Sherron Watkins i Enron, tok alle tre på seg ansvaret som varslere og gjorde offentligheten klar over regnskapsfusk og kritikkverdige arbeidsrutiner på sine respektive arbeidsplasser (Lacayo & Ripley, 2002).

Det har vist seg vanskelig å fullstendig forklare fenomenet varsling teoretisk (Hersh, 2002). Teorier om varsling bør si noe om varslers personlige karakteristika, den

situasjonelle konteksten og den organisatoriske strukturen (Miethe & Rothschild, 1994). Teoriene bør også ta i betraktning type og alvorlighetsgrad av forseelsene det varsles om (Hersh, 2002). Aktuelle spørsmål å belyse er for eksempel hva som gjør at noen varsler når andre forholder seg passive; hvorvidt det finnes spesielle personlige eller demografiske karakteristika hos varslere; om det eksisterer organisatoriske betingelser som fremmer varslingsatferd, eller om det foreligger spesifikke situasjonsmessige faktorer som presser fram varsling som handlingsalternativ. Det finnes lite forskning på interaksjonseffekter mellom slike forskningsspørsmål, da de fleste hypoteser som er undersøkt vedrørende varsling har vært univariate eller bivariate og ikke multidimensjonale. Eksempelvis vil det kunne finnes personlighetstrekk som er høyt korrelert med varsling, men samtidig er det sannsynlig at alle kan bli varslere hvis bare de riktige forutsetningene er til stede (Hersh, 2002).

Varsling og organisatoriske forhold

En rekke undersøkelser har blitt gjort for å identifisere hvilke organisatoriske karakteristika som påvirker varslingsatferd. Fra en organisasjons perspektiv kan varsling ha positiv virkning når den identifiserer ”bad apples” innen organisasjonen, og gjør det mulig å bli kvitt disse før de koster penger eller setter organisasjonen i et dårlig lys (Keenan, 2002). På den andre siden kan varsling bli fordømt av organisasjonen, fordi slike saker ofte gir medieoppmerksomhet organisasjonen ikke er tjent med og derved gjør alvorlig skade (Mathews, 1988; Miceli et al., 1999; Rothschild & Miethe, 1999b). Ryktet til organisasjonen en jobber i er viktig for personlig tilfredsstillelse både for ledere og andre ansatte. Mennesker investerer personlig i, og tilbringer ofte hele sitt voksne liv på en arbeidsplass. Organisasjoner vil derfor være mye mer enn en institusjon man mottar lønn fra (Strand, 2001). Organisasjoner som mister et godt rykte og blir sett på som lovbrytende og uetiske, har også høy sannsynlighet for å miste eventuelle aksjonærer og bli pålagt strengere reguleringer (Mathews, 1988). I verste fall er organisasjonen avhengig av forseelser for å overleve økonomisk og vil følgelig betrakte varsling som en trussel mot sin eksistens.

På grunn av dette kan organisasjoner tenkes å legge for stor vekt på å skape lojalitet innad i en bedrift og for liten vekt på å fremelske en åpenhetskultur som kan bidra til at ulovligheter og brudd på viktige forretningsprinsipper ikke skjer: ”Storbedrifters interne

kjøreregler vektlegger i høy grad lojalitet. Fullt så kraftige er ikke kravene til å si fra høyt og tydelig når noe er i ferd med å gå galt. I enkelte tilfeller har også folk mistet jobben på grunn av varsling. I lys av dette er det ikke merkelig at folk nøler i det lengste med å blåse i fløyten offentlig” (Vallebrokk, 2003). Dette innlegget i en norsk avis kan sees på som et signal om at det eksisterer manglende motivasjon i norsk næringsliv til å innføre gode varslingsrutiner. En situasjon hvor varsling kunne vært ønskelig, men ikke inntraff var under den siste store bankkrisen i Norge i 1987. I følge Vallebrokk var bankenes situasjon godt kjent internt i bankene, uten at denne informasjonen slapp ut. Oslos ordfører Per Ditlev-Simonsen beskrev forholdene i bankvesenet da han ledet undersøkelsene etter at Kredittkassen hadde brutt sammen: ”Jeg fant en ufattelig uvilje mot å se realitetene i øynene og få brakt dem opp på bordet” (Vallebrokk, 2003). Det kan tenkes at bankkrisen kunne fått et bedre utfall, hvis sentrale bankansatte hadde vært mindre lojale mot bankenes ledelse, og i stedet vært mer lojale mot organisasjonen ved å gå offentlig ut når det ikke nyttet å varsle internt.

Organisasjonskulturer hvor ansatte ikke føler de kan ta opp sine bekymringer av frykt for å miste jobben, fører lett til situasjoner, hvor man velger å ikke forholde seg til forseelser (Bowers et al., 1999). Bowers og medarbeidere sin studie av Piper Alpha katastrofen i 1988 hvor 167 oljearbeidere mistet livet illustrerer dette. Arbeidere som hovedsakelig var ansatt på korttidskontrakter, ville ikke risikere å miste fornyelsen av disse ved å ta opp helse- og sikkerhetshensyn som kunne blamere ledelsen. Organisasjoner som ser på varsling som en trussel, erkjenner ofte ikke at varsleren faktisk føler lojalitet og har prososiale motiver i forhold til å tjene organisasjonen best mulig. Dette kan føre til at de støter fra seg de ansatte som potensielt sett kan representere store ressurser (Somers & Casal, 1994). I stedet for å se på varslere som utskudd, som bør bli straffet for å bryte organisasjonens normer om taushet, kan organisasjonen tjene på å belønne dem for deres prososiale bekymringer (Mathews, 1988).

En ser også at det er mer uønsket varsling i offentlige enn i private bedrifter. Dette kan skyldes at offentlige institusjoner vanligvis er større, mer byråkratiske og sett på som mindre responderende til arbeidernes meninger og forslag. I tillegg vil ofte privat ansatte ha mindre rettslig beskyttelse enn arbeidere i det offentlige, og derfor være mer tilbøyelige til å forholde seg tause om en forseelse (Rothschild & Miethe, 1999b). Rothschild og Miethe hevder at demokratiske og mindre byråkratiske organisasjoner

syntes å ha åpnere kanaler for kommunikasjon som gjør det lettere å takle forseelser på en uformell måte.

Organisatoriske responser på varsling

Varsling kan ha enorme konsekvenser for både individ og organisasjon. Enhver organisasjons motvilje mot å bli stilt i negativt offentlig lys eller lide økonomiske tap, gjør at en varsler tar en risiko for å bli utsatt for sanksjoner fra organisasjonen (Keenan, 2002). Sanksjoner kan være av ulike typer: overflytting, degradering, oppsigelse, intimidering og trakassering (Glazer & Glazer, 1986). De kan også være siktet inn mot å gjøre arbeidssituasjonen så uutholdelig for varsleren at hun/han velger å si opp jobben selv. Dette kan gjøres ved å angripe varslers kredibilitet, integritet og emosjonelle stabilitet (McDonald & Ahren, 2000). I en sanksjoneringsprosess kan ofte første steg være å undergrave effektiviteten eller ryktet til varsleren ved å isolere dem, gi dem mindre plikter eller ingen plikter i det hele tatt. På denne måten sørger en, i følge Glazer og medarbeidere, for at varsleren ikke lengre får tilgang til sensitive dokumenter eller kan avsløre ny skadende informasjon om organisasjonen.

I en studie av Rotschild og Miethe (1999b), ble det funnet at organisatoriske sanksjoner mot varslere var både alvorlige og vanlige. Omtrent to tredjedeler av varslerne i deres studie erfarte minst en av de følgende sanksjonene fra deres leder eller medansatte etter varslingen: mistet jobben eller ble tvunget til å si opp, fikk negative evalueringer på jobb prestasjoner, måtte jobbe under større overvåkning fra leder, ble kritisert eller unngått av medansatte, eller ble svartelistet fra å få en annen jobb på området. I en studie av McDonald og Ahren (2000) rapporterte varslere degraderinger, reprimander og å bli henvist til psykiater. De rapporterte også å bli utsatt for trusler, press på å frivillig si opp, å bli behandlet som en forræder og at karrieren hadde stoppet opp. Andre har funnet at så mange som 84 % av varslere av økonomisk svindel mistet jobbene sine i etterkant (Bowers et al., 1999). Også australsk forskning viser at varslere opplever alvorlige sanksjoner som oppsigelse, degradering og langvarig sykdom (Lennane, 1993).

Sanksjonene varslere opplever blir alvorligere jo mer alvorlig forseelsen de varsler om er (Miceli et al., 1999). Dette forklares med at jo mer alvorlig forseelsen i organisasjonen er, jo større er sannsynligheten for at organisasjonen er avhengig av den. Den vil i følge Miceli og medarbeidere derfor bekjempe eventuelle varslere med hardere

sanksjoner. Samtidig er det også vist at alvorlighetsgrad av forseelse vil kunne være avgjørende for varsling. Alvorlige forseelser fører gjerne også til mer varsling (Miceli & Near, 1988; Westin, 1981).

Near og Miceli (1996) hevder at det er en myte at sanksjoner ved varsling er uunngåelige. Presseoppslag og anekdotiske beskrivelser av varslere blir ofte sett på som representative, men undersøkelser av randomiserte utvalg indikerer at tilfellene av sanksjoner er mye lavere enn antatt. På et samfunnsnivå vil en organisasjon stille seg selv i et dårlig lys hvis de straffer varslere. Den ytre verden kan bli sittende igjen med et inntrykk av at organisasjonen trenger strengere ekstern regulering (Mathews, 1988). Hvis ledere ser på intern varsling som noe positivt og åpner kommunikasjonskanalene for å fremme slik aktivitet, vil bildet av organisasjonen og lederen være positivt og virke ivaretagende for den ytre verden (Keenan, 2002).

Varsling og situasjonelle forhold

Til tross for at en rekke forskere har sett på situasjonelle faktorer som potensielt viktige i varsling, har forskningen hovedsakelig fokusert på de disposisjonelle faktorene (Birkbeck & LaFree, 1993). Nyere forskning bekrefter imidlertid at den situasjonelle konteksten er sentral i forståelsen av hva som utløser varsling (Rothschild & Miethe, 1999a).

Makt og varsling

Noen studier påpeker sammenhengen mellom varslingsatferd og maktposisjon (Miceli et al., 1999). Ressursavhengighetsteori kan brukes for å forstå denne sammenhengen (Pfeffer & Salancik, 1978). Her defineres maktposisjon ut fra individets ressurser som er ettertraktet hos arbeidsgivere (kunnskap, erfaring), i forhold til individets avhengighet av de ressurser arbeidsgiver tilbyr (lønn, trygghet).

Varsling kan i følge ressursavhengighetsteori sees på som en maktkamp mellom varslere og organisasjon (Near & Miceli, 1987). En organisasjon som er avhengig av forseelser vil forsøke å motstå endringer. Når ledelsen kontrollerer ressurser varsleren er avhengig av, har den første relativt mye makt i forhold til den andre. Ledelsens makt vil da kunne brukes til sanksjonering som en form for motstand overfor varsleren. Man ser for seg at ansatte med mye makt har større sannsynlighet for å varsle, mens arbeidstakere som

er avhengig av jobben sin vil være mer ambivalente i forhold til varsling (Miceli & Near, 1992).

Et individs makt i en organisasjon vil hovedsakelig være tilknyttet de rollene en innehar. Dette vil for eksempel kunne dreie seg om at man sitter i lederposisjon, hvorvidt man har sitt virke sentralt eller perifert i organisasjonen (Rothschild & Miethe, 1999a), eller at man har høy lønn eller status (Miceli et al., 1999). En måte å øke makten til potensielle varslere på, vil være gjennom støtte fra andre i organisasjonen. Ledere og medlemmer som har bygd seg opp troverdighet gjennom lang tjeneste i jobben vil potensielt ha et større og tryggere nettverk rundt seg. Dette kan fungere som støtte når en ser seg tvunget til å varsle (Miceli et al., 1999).

En annen maktfaktor vil være kunnskap og ressurser. Når ansatte har unike ferdigheter eller andre ressurser en organisasjon ikke lett kan erstatte, har han/hun også mer makt (Miceli & Near, 1992; Miceli et al., 1999). Evnerike individer vil lettere kunne varsle, fordi de er trygge på at de har kompetanse som er ettertraktet hos andre, er mindre avhengig av de ressurser som organisasjonen gir dem og har større muligheter for å søke liknende stillinger i andre organisasjoner. Man finner også at varsling forekommer oftere når varsler har tro på at det vil være effektivt (Near & Miceli, 1986), og en kan se for seg at troen på effektivitet vil være nært knyttet til hvilke maktposisjoner en innehar i organisasjonen.

Normer og varsling

Når man bør varsle vil for mange defineres av samfunnets lover og sosiale normer (Miceli & Near, 1992). For varsleren vil det bli et problem når det oppstår konflikt mellom samfunnets krav til handling og organisasjonens normer om lojalitet. Varsling blir ofte sett på som en form for avvik innen en organisasjon. I noen tilfeller kan gruppenormer for eksempel akseptere atferd som skader individer, minoritetsgrupper eller miljø (Myers, 2002), og normene til en organisasjon kan være slik at lojalitet er viktigere enn samfunnsmessige hensyn (Mathews, 1988). Hvis en person i en gruppe velger å følge samfunnets krav til rettferdighet og varsler, kan han/hun risikere å bli sett på som en outsider og bli utstøtt. Denne kraftfulle mekanismen kan raskt endre en persons atferdsmønstre (Mathews, 1988), redusere evnen til å vurdere og realitetsteste den strategien eller politikken som lederen beslutter og medfører en risiko for at den

moralske dømmekraften blir svekket (Myers, 2002). På denne måten kan en organisasjons normer i mange tilfeller være mer avgjørende enn samfunnets lover når en bestemmer om det å varsle er en rettmessig handling.

Figur 1 illustrerer hvordan atferd som blir sett på som konform av en gruppe (samfunnet) kan ses på som avvik av en annen (organisasjonen). Dette skaper en lojalitetskonflikt hos den potensielle varsleren (Mathews, 1988). Et eksempel fra psykisk helsevern kan belyse dette. Underbemanning, stor gjennomtrekk av ekstravakter, frykt for voldelige pasienter, dårlig opplæring og uklare rutiner, kan raskt skape et miljø hvor ansatte er lite forbredt og motivert til å gi pasienter den beste mulige omsorg. Dette kan eksempelvis føre til rutiner hvor man i for stor grad medisinerer pasienter for å "lette på trykket" i en stressende jobbhverdag. Å ignorere problemet vil kanskje være ulovlig i samfunnets øyne, men det vil være et krav for å bli akseptert i gruppen. Faktorer som opplevd nærhet til medansatte, moralske standarder og avhengighet av jobben kan alle være eksempler på faktorer som her vil påvirke atferd i forhold til varsling.

Individets respons	Samfunns definisjon	Organisasjons definisjon
Ignorere problem	Avvik	Konformitet
Rapportere til overordnet	Konformitet	Konformitet/Avvik
Si opp i protest	Konformitet	Avvik
Offentlig varsling (før forseelse trådd i kraft)	Konformitet	Avvik
Offentlig varsling (etter forseelse trådd i kraft)	Avvik/Konformitet	Konformitet/avvik

Figur 1. Konformitet og avvik i forhold til samfunn og organisasjon. Tilpasset etter Matthews (1988)

Varsleren

Et eksempel på en varsler ble beskrevet i norsk presse i 2002. En lege ved sykehuset i Bærum varslet i juli 1998 ledelsen om at en respektert kollega hadde administrert så store mengder medisiner til en kreftsyk pasient at han døde. Sykehuset og Helsetilsynet avviste varslersens påstander som grunnløse. Varsleren meldte i januar 1999 kollegaen til politiet for aktiv dødshjelp på til sammen ti pasienter. Sommeren 2000 fastslo Helsetilsynet at angjeldende lege drev uforsvarlig, men overlot til politiet å vurdere det strafferettslige (Gjerde, 2002). Varsleren ble i løpet av disse to årene utstøtt.

Han ble tvunget til å slutte i jobben sin, ble ikke lenger invitert til fagforeningsmøter og opphørte å få forskningsoppdrag. Han fikk ikke jobb i Norge og måtte søke i utlandet. Han led store økonomiske tap og fikk helseproblemer som søvnvansker og depresjon. ”Jeg opplever at livet mitt er slått i filler” sa han, og sammenlignet sine symptomer med posttraumatisk stress syndrom (Tungesvik, 2002).

Dette viser at de som tar på seg rollen som varsler vil kunne oppleve dette som en langvarig og smertefull prosess. Soeken (1986) skisserer syv stadier en varsler går igjennom på et personlig plan. Oppdagelsen av forseelsen (1), hvor man opplever sinne, sjokk og svik over at man jobber for en uetisk organisasjon, fulgt av refleksjon (2), hvor man må veie for og imot en beslutning om å varsle. Når man har bestemt seg kommer konfrontasjonen (3), hvor man opplever stresset ved å stå alene som anklager, og man vil sitte med frykt for hevnaksjoner. På dette tidspunktet vil en ofte oppleve sanksjoner (4) som isolerer og utstøter varsler. Deretter følger den potensielt lange kampen (5) mellom konfrontasjonen og avslutning. Dette kan være en årelang prosess, hvor organisasjonen bruker de midler den har til rådighet for å bekjempe varslers påstander. Til slutt vil det komme en avslutning (6), hvor varsleren vinner eller taper og kan legge saken bak seg. Mange vil imidlertid bruke lang tid før de opplever å få en endelig avklaring (7), hvor man sliter med å bearbeide prosessen.

Varslere som står alene mot store organisasjoner, som bruker alle mulige ressurser for å bekjempe dem, befinner seg gjerne i en fortvilt situasjon. De prøver å drive sin sak videre, skaffe støtte, holde sin familie samlet, kjempe for å beholde jobben og/eller finne en ny og prøve å holde sin egen psykiske helse ved like (Soeken, 1986). Mange varslere lider store tap. De vanligste ettervirkningene av varslingen er alvorlig depresjon eller angst, følelse av isolasjon og maktesløshet, mistro til andre, dårlig fysisk helse, dårligere økonomi og problemer med familierelasjoner (Rothschild & Miethe, 1999b). Soeken (1986) skriver også at mange opplever så alvorlige reaksjoner etter påkjenningen av varsling, at de trenger langvarig støtte i form av terapi. Man kan i lys av dette tenke seg at det er personer med spesielle karakteristika som er villige til å ta på seg varslerrollen.

Demografiske faktorer

Mye forskning er gjort for å forsøke å identifisere karakteristikk som skiller varslere fra ikke-varslere. Denne forskningen har fokusert mye på demografiske faktorer

som alder, kjønn, utdanning og sosial klassetilhørighet (Rothschild & Miethe, 1999a). For eksempel viser noen studier at kvinner har mindre sannsynlighet for å påta seg rollen som varslere enn menn (Hersh, 2002). Annen forskning viser at varslere oftere er kvinner (Rothschild & Miethe, 1999a). Det er også funnet at varslere er eldre og bedre utdannet enn ikke-varslere (Near & Miceli, 1996). Forskning på sosiodemografiske faktorer viser ofte motsetningsfylte resultater, og det har vist seg vanskelig å replikere funn som skiller varslere fra ikke-varslere på faktorer som sivilstatus, utdanningsnivå, religion, antall forfremmelser, eller lederstilling (Rothschild & Miethe, 1999b).

Personlighetsfaktorer

Varslere rapporterer ofte at de måtte si i fra og ikke hadde noe opplevd valg. Dette kan tenkes å ses i sammenheng med personlighetstrekk. Varslere blir ofte sett på som prinsippfaste individer med høy grad av moralsk utvikling (Brabeck, 1984), universelle standarder om rettferdighet (Rothschild & Miethe, 1999b) og høy grad av indre kontroll (Dozier & Miceli, 1985) som gjør dem i stand til å handle mot sterkt organisatorisk og situasjonelt press (Hersh, 2002). Mennesker med høy grad av indre kontroll føler at deres handlinger har en effekt på hva som hender med dem, og at deres atferd utgjør en samfunnsmessig forskjell. Personer med høy grad av ytre kontroll føler derimot at krefter på utsiden av dem selv bestemmer hvordan og hva som skjer med dem. Mennesker som er indre styrt vil være mindre konforme til en organisasjons normer, fordi de i større grad tror på og søker personlig kontroll (Dozier & Miceli, 1985). Forskning indikerer at mennesker som har høy grad av indre kontroll også har større sannsynlighet for å ty til varsling (Spector, 1982; Staub, 1978).

En person med universalistiske verdier vil følge samvittigheten fremfor loven, på tross av høy personlig risiko, når han/hun blir konfrontert med en konflikt (Santrock, 1999). Studier har også funnet høyere grad av moralsk resonering hos varslere (Brabeck, 1984; Rushton, 1984). De tar på seg rollen som varslere på bekostning av store personlige kostnader. I følge Rothschild og Miethe (1999b) presenterer andre varslere som egoistiske og lite hensynsfulle, motivert av grådighet og egeninteresse.

Femfaktor teori og personlighetsmål. Costa og McCrae (1992) har med personlighetsmålet NEO-FFI utviklet fem skalaer som beskriver ulike personlighetstrekk.

Det teoretiske grunnlaget for disse er Femfaktor modellen. Teorien baserer seg på de grunnleggende konseptene mennesker bruker for å beskrive seg selv og andre. Denne språkanalytiske tradisjonen antar i følge Costa og McCrae at man ved å faktoranalysere slike begrep til slutt vil avdekke strukturen på de personlighetstrekk de i utgangspunktet er skapt for å beskrive.

Forskning på personlighet har ført til identifiseringen av fem personlighetsfaktorer: nevrotisme, ekstrovert, omgjengelighet, åpenhet og samvittighetsfullhet. Disse danner utgangspunktet for de fem skalaene i NEO-FFI. Om man skal avdekke om varslere har særskilte personlighetsprofiler ville man kunne tenke seg at de ville skåre annerledes enn andre på disse skalaene. For eksempel ser noen teoretikere på varslings som altruistisk eller prososial atferd (Dozier & Miceli, 1985). Skalaen omgjengelighet (agreeableness) i NEO-FFI dreier seg primært om interpersonlige tendenser hvor de som skårer høyt beskrives som fundamentalt altruistiske mennesker som er ivrige etter å hjelpe andre (Costa & McCrae, 1992). Det kan tenkes at varslere drives av en ansvarsfølelse for å hjelpe andre som resulterer i at de melder fra om kritikkverdige forhold til tross for negative konsekvenser for seg selv.

Varslere har også blitt beskrevet som sterke personer med en høy grad av indre kontroll og viljestyrke til å gjennomføre sine forsett til tross for sterkt ytre press. Samvittighetsfullhet skalaen beskriver mennesker med høy grad av selvkontroll, viljestyrke og selvbevissthet. De beskrives som pålitelige og prinsippfaste (Costa & McCrae, 1992). På tross av interessante funn i forhold til varslingsprofiler har en så langt ikke funnet signifikante forskjeller på personlighetsfaktorer i forhold til varslings som lar seg replikere (Hersh, 2002; Near & Miceli, 1996).

Andre faktorer knyttet til varslings

Jobbtilfredshet, jobbtilhørighet og psykososialt arbeidsmiljø

De fleste mennesker bruker omtrent en tredjedel av livet sitt på jobben og har ofte sterke følelser og tanker i forhold til den. En kan definere jobbholdninger som relativt konsistente tanker, følelses- og atferdsmønstre i forhold til ulike sider ved jobben (Gruneberg, 1976). De mange forskjellige holdningene som vi kan ha til jobben, omtales ofte med samlebegrepet jobbtilfredshet. En av de mest benyttede definisjoner av begrepet jobbtilfredshet er av Locke: en positiv emosjonell tilstand som er et resultat av

bedømmelse av erfaringer med og i jobben. Locke skiller mellom jobbtilfredshet, jobbmoral og jobbinvolvering. Jobbtilfredshet dreier seg om en persons reaksjon på erfaringer i jobben (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Selv om forhold ved den enkelte person virker inn på ens jobbtilfredshet, vil også mange organisatoriske betingelser ha innvirkning på individets jobbtilfredshet. Blant annet kan dette være det psykososiale arbeidsmiljøet. Psykososialt arbeidsmiljø blir brukt som en betegnelse på mange forhold som har med arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser å gjøre (Agervold, 1998; Skogstad, 2000). Begrepet innbefatter psykologiske prosesser og sosiale faktorer. De psykologiske prosessene har betydning for oppfatning, fortolkninger og mestring av arbeidsrelaterte forhold, mens de sosiale faktorer som dreier seg om den innflytelse den sosiale kontekst og de mellommenneskelige faktorene har på oss (Skogstad, 2000).

I følge Maslach og Leiter kan det psykososiale arbeidsmiljøet beskrives gjennom seks ulike dimensjoner. Dette er arbeidsbelastning (1), opplevelse av å ha kontroll over sin egen arbeidshverdag (2), opplevelsen av å belønnes og få anerkjennelse for sin innsats (3), det å oppleve arbeidsfelleskap (4), at organisasjonen behandler en rettferdig (5) og hvorvidt organisasjonen og individet har sammenfallende verdier (6) (Maslach & Leiter, 1997). Man kan anta at jobbtilfredshet og arbeidsmiljø er forbundet med varsling. For eksempel kan et godt arbeidsmiljø føre til at ansatte føler det tryggere å varsle ved at organisasjonen tar sine ansattes bekymringer på alvor om forseelser skulle foreligge. Ansatte som opplever et dårlig arbeidsmiljø vil kunne tenkes å bli møtt av en lite samarbeidsvillig organisasjon og ha en større grad av utrygghet forbundet med en varslingsprosedyre.

Å ha et forpliktende engasjement overfor arbeidsplassen sin er en omtalt jobbholdning på linje med jobbtilfredshet og psykososialt arbeidsmiljø. Dette kan beskrives som jobbtilhørighet og defineres som individets relative styrke av identifikasjon med og involvering i en spesiell organisasjon (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Dette innebærer at personen har utviklet en sterk tro på organisasjonens mål og verdier, er villige til å yte mye på organisasjonens vegne og har et sterkt ønske om å fortsette som organisasjonsmedlem. Meyer og Allen (1997) deler tilhørighet inn i affektiv, vedvarende og normativ tilhørighet. Affektiv tilhørighet henviser til de ansattes emosjonelle tilknytning til, identifiseringen med og involveringen i organisasjonen. Ansatte med høy

grad av affektiv tilhørighet fortsetter i jobben sin fordi de har lyst til det. Vedvarende tilhørighet henviser til en bevissthet rundt kostnader knyttet til å forlate organisasjonen. Ansatte med høy grad av vedvarende tilhørighet blir i organisasjonen fordi de føler at de må. Normativ tilhørighet henviser til følelsen av plikt til å bli i organisasjonen. Normativ tilhørighet refererer til at personer blir i organisasjonen fordi de føler at de bør (Meyer & Allen, 1997).

Litteraturen er motsetningsfylt i forhold til hvordan lojalitet og tilhørighet påvirker sannsynligheten for varsling. Noen hevder at mennesker med en høy grad av tilhørighet til sin organisasjon vil fremstå som dennes "lakeier" (eng.: "organization man") (Somers & Casal, 1994). Randall karakteriserer disse som risikosky mennesker som vurderer sin atferd ut i fra hvordan den vil påvirke deres jobbsikkerhet (Randall, 1987). Deres tilhørighet til organisasjonen manifesteres i konformitet, og man ser derfor for seg at en høy grad av tilhørighet vil være negativt forbundet med sannsynligheten for varsling (Somers & Casal, 1994).

Andre har hevdet at tilhørighet tvert imot burde øke sannsynligheten for varsling (Mathews, 1988). En ansatt med høy grad av tilhørighet blir her sett på som en person som bryr seg om sin arbeidsplass, som identifiserer seg med denne og derfor ønsker at organisasjonen holdes på stadig kurs. I forhold til bildet av den lojale lakeien blir tilhørighet her noe som motiverer den ansatte til å hjelpe sin arbeidsplass etter beste moralske evne. De blir i følge dette synet karakterisert som "reformatorer" som ønsker å få organisasjonen på rett kurs, og derfor er mer villige enn andre til å ta på seg rollen som varslere (Somers & Casal, 1994). Det er videre funnet at varslere er mer fornøyd, føler en høyere grad av forpliktelser til organisasjonen enn ikke varslere, og ser på organisasjonen som mer rettferdig (Near & Miceli, 1996).

Mellommenneskelige konflikter

Konflikt kan defineres som en uttrykt kamp mellom minst to parter som følge av motsatte mål, mangel på ressurser eller oppfattelse av at den andre vil komme til å forhindre ens måloppnåelse (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Mange mennesker opplever konflikter som noe negativt, nærmest som et motstykke til det gode samarbeid. Konflikter behøver imidlertid ikke være noe destruktivt og kan like gjerne sees på som en organisasjons kilde til problemløsning, nytenking, kreativitet, læring, utvikling og

samarbeid (Sortland & Einarsen, 2000). Konflikter i form av saksorienterte debatter i en atmosfære fri for prestisje og dypere personlige uoverensstemmelser kan være positivt. En slik konflikt kan kalles interessekonflikt. Konflikter i form av personlige motsetninger, intriger og maktkamper virker lammende både på organisasjonen og de involverte parter, og kan betegnes som personkonflikter (Einarsen et al., 1994).

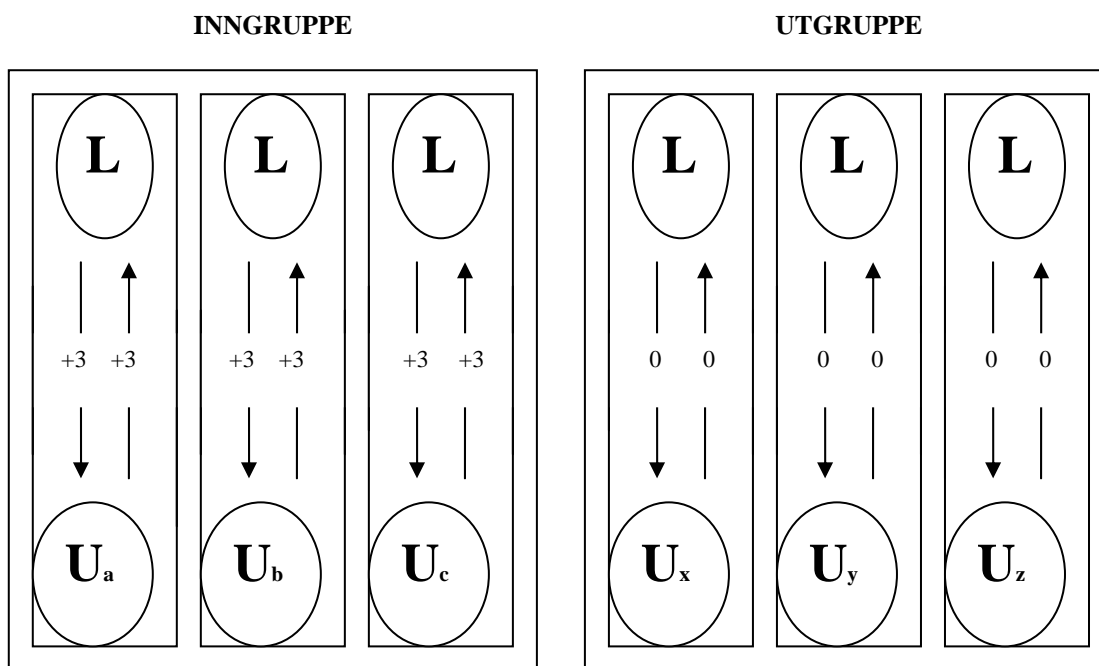
De fleste konflikter vil ha opphav i måten arbeidet er organisert på, organisasjonens strukturelle oppbygging, eller i de omgangsformer og samspillmønstre som kjennetegner organisasjonen (Sortland & Einarsen, 2000). En kan tenke seg at slike forhold kan være foranledning til at noen ansatte finner det nødvendig å varsle. Det er imidlertid vanlig at medarbeidere og ledere legger mer vekt på personlighet og væremåte enn på organisatoriske forhold når årsaker til konflikter skal søkes (Einarsen et al., 1994). Både arbeidsgivere, ledere og ansatte har en tendens til å undervurdere den innflytelse organisatoriske forhold har på egen og andres atferd. Mange varslere rapporterer å oppleve større grad av negative handlinger og større grad av konflikter på arbeidsplassen enn ikke-varslere (Bowers et al., 1999; Lennane, 1993; MacNamara, 1991; McDonald & Ahren, 2000; Rothschild & Miethe, 1999b; U.S. Merit System Protection Board, 1993). En kan derfor også tenke seg at selve varslingsatferden kan føre til konflikter.

Ledelse

I mange tilfeller vil en kunne tenke seg at forholdet mellom ledelse og ansatte vil kunne påvirke om man varsler eller ikke. "Leader-Member Exchange Theory" (LMX) fokuserer på den dyadiske relasjon mellom ledere og ansatte som det essensielle i lederskapsprosessen, og konseptualiserer følgelig ledelse som prosessen som er sentrert rundt denne interaksjonen (Northouse, 1997). Dette fremstår som en kontrast til tidligere lederskapsteorier, hvor man har behandlet lederskap som noe lederen gjorde mot alle sine underordnede. Slik sett har en underliggende antagelse bak lederteori vært at ledere forholder seg likt til alle underordnede.

LMX teori antar at enhver leder former dyadiske forhold til hver av sine underordnede og at disse varierer i styrke. Slik sett vil lederen kunne skape inn- og utgrupper basert på hvor sterkt det dyadiske forholdet er til en gitt underordnet. Man ser for seg at underordnede i inngruppen mottar mer informasjon, innflytelse, tillit og oppfølging fra leder enn underordnede i utgruppen. På denne måten vil de enkelte forhold til

medlemmer av inngruppen kontinuerlig styrkes ved at de gir mer av seg selv tilbake til leder. Medlemmene i utgruppen blir mindre kompatible med leder og reduserer arbeidslivet sitt til et sted de kommer, gjør sitt arbeid og går hjem. Teorien sier videre at et optimalt arbeidsmiljø vil preges av en lederstil hvor leder ideelt sett har inngruppe-relasjoner til alle sine underordnede (Grael & Uhl-Bien, 1995). Figur 2 viser hvordan forholdet til leder kan fremstilles skjematisk.



Figur 2: Inngrupper og utgrupper. En leder(L) former unike relasjoner til hver enkelt av sine underordnede(U). Inngruppen kjennetegnes av gjensidig tillit, respekt og gjensidig innflytelse. Relasjoner i utgruppen kjennetegnes av formell kommunikasjon basert på jobbeskrivelse. Pluss tre er et høy-kvalitets forhold. 0 er et fremmed forhold (Northouse, 1997).

Ledere i organisasjoner har ofte sett på varslere som en trussel mot organisasjoners autoritative struktur, samhold og bilde utad i samfunnet. Det er omstridt hvorvidt dette kan tenkes å ha endret seg mot et bilde av varsleren som en hjelper til å beskytte organisasjonen mot uheldige produkter og arbeidsforhold (Keenan, 2002). Noen ledere mener at plikten om lojalitet til organisasjonen bør veie tyngre enn etiske bekymringer, og at ansatte med slike bekymringer bør si opp (Hersh, 2002). Man kan tenke seg at det å være i sin nærmeste leders inn- eller utgruppe kan påvirke om en tar på seg varslerrollen.

Hvor effektivt er varsling?

Mange forskere har diskutert effektiviteten av varsling og hvordan den eventuelt kan bli målt. Elliston og medarbeidere mener at det må tas i betraktning om forseelsene blir

stoppet, om varslingen fører til regelendringer, om varslerens bekymringer blir bekreftet, om organisasjonen blir anklaget eller dømt eller at det ikke blir utført represalier mot varsleren (Elliston, Keenan, Lockhart, & van Schaick, 1985). Miceli og Near (1992) mener at varslingen har vært effektiv hvis den resulterer i at forseelsene blir stoppet. Utfallet av en varslingsprosedyre kan bli delt inn i tre hovedkategorier: Avslutning eller opprettholdelse av forseelsen, med eller uten en tilståelse på at den har hendt (1), endring eller ikke endringer av regelverk (2), straff, belønning eller ingen respons på varslingen (3) (Hersh, 2002).

Problemstillinger

Overstående oversikt utgjør en gjennomgang av en del sentrale funn knyttet til varsling eller whistleblowing, og kobler også varsling med flere relevante teoretiske perspektiv. Felles for alle de empiriske studier er at de er utenlandske. Varsling har i liten grad blitt vitenskapelig undersøkt i Norge. Foreliggende undersøkelse, der fenomenet varsling vil bli undersøkt empirisk, tar utgangspunkt i de ansatte i en stor bykommune, nemlig Bergen by. De ansattes holdninger og erfaringer omkring varsling utgjør fundamentet for undersøkelsen. Følgende problemstillinger vil bli søkt belyst:

Problemstilling 1: a) Hvilke holdninger har utvalget av kommunalt ansatte til fenomenet varsling (whistleblowing)? b) Hvor mange har erfart varsling, enten ved at de i) har varslet selv, eller ii) har vært vitne til at andre har varslet? c) Er det noen sammenheng mellom om man har varslet selv/ vært vitne til at andre har varslet, og holdninger til varsling?

Problemstilling 2: a) Hvilke typer forseelser varsles det om? b) Hvilke positive og negative konsekvenser resulterer varslingen i i) for den som begår den kritikkverdige handling, ii) for varsleren, og iii) for organisasjonen?

Problemstilling 3: Hvem er varslerne og hvilke sosiodemografiske karakteristika kjennetegner dem?

Problemstilling 4: a) Hvilke psykososiale forhold korresponderer med i) varsling, og ii) med holdninger til varsling?

Problemstilling 5: Er det en forbindelse mellom varsling, og de ansattes grad av a) jobbtillfredshet, b) jobbtilhørighet og c) konflikteksponering?

Problemstilling 6: Er det noen sammenheng mellom ledelse (transaksjonen mellom leder og ansatt) og a) hvem som varsler og b) holdninger til varsling?

Problemstilling 7: Har personlighet (operasjonalisert til å være de 5 personlighetsfaktorene i femfaktorteorien på personlighet) noen betydning for a) holdninger til varsling, og b) for hvem som varsler?

METODE

Design

Studiet ble lagt opp i forhold til å undersøke varsling i norsk arbeidsliv og ble konstruert som en beskrivende sammenhengsstudie. Det ble brukt et prekodet spørreskjema til dette formålet. Skjemaet ble sendt ut til ansatte i Bergen kommune, og var fullstendig anonymisert, slik at svarene ikke kunne føres tilbake til enkeltpersoner. Med skjemaet fulgte et følgeskriv som forklarte undersøkelsens bakgrunn og hensikt. Formelt ansvarlig for undersøkelsen var førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Innsamling av data

To utvalg av spørreskjemaer ble, sammen med informasjonsskriv og returkonvolutter, sendt ut til ansatte i Bergen kommune. Det første utvalget på 1000 skjemaer ble distribuert medio desember 2003, det andre utvalget på 500 skjemaer ble distribuert medio februar 2004. Skjemaene ble distribuert via kommunens internpostsystem slik at respondentene mottok spørreskjemaet på sin arbeidsplass. Skjemaene ble returnert til Bergen kommunes informasjonsavdeling i anonymiserte returkonvolutter, hvor de ble avhentet av en av de ansvarlige for undersøkelsen. Respondentene kunne også sende returkonvoluttene direkte til Universitetet i Bergen, men måtte da besørge frankering selv. De 319 spørreskjemaene som ble returnert fra første utvalg innen 25/02-2004 og de 159 spørreskjemaene som ble returnert fra andre utvalg innen 12/03-2004 danner grunnlaget for denne rapporten.

Respondenter/ deltakere

De som fikk tilsendt spørreskjemaene ble tilfeldig valgt ut fra lønningslistene til Bergen kommune som dekker hele spekteret av stillinger i kommunen. Således vil dette utvalget i utgangspunkt kunne betraktes som representativt for populasjonen av norske arbeidstakere som jobber i offentlige sektor. Av de 1000 spørreskjemaene som ble sendt ut til subutvalg 1 ble 319 returnert besvart. 9 ble returnert uåpnet, noe som indikerer en svarprosent i 1.utvalg på 32,19 %. Av de 500 spørreskjemaene som ble sendt ut i 2.utvalg ble 159 returnert besvart. 4 ble returnert uåpnet noe som indikerer en svarprosent på 32 %. Utvalg 1 og utvalg 2 gir en samlet svarprosent på 32,15 %. Det forelå ingen signifikante

gruppeforskjeller mellom de to utvalgene på noen av de demografiske variablene. Det ble heller ikke funnet noen forskjeller mellom utvalgene på varslingsatferd eller holdninger til varslings. De var også statistisk like i forhold til mobbing, konflikter, negative hendelser, arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, forhold til leder og personlighetsmål. Det forelå signifikante forskjeller på tilhørighetsmålene normativ tilhørighet og tilhørighet som følge av kontinuitet.

Materiale/ spørreskjema

Spørreskjemaet som ble sendt ut har tittelen ”*Kartlegging av Bergen kommune, Organisasjonskultur 2003-2004*”. Skjemaet består av ulike moduler. Ved siden av variabler med demografiske opplysninger er det skalaer og måleinstrumenter som omhandler varslings. Det blir også brukt instrumenter som er knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, personlighetsfaktorer, jobbtilhørighet, negative hendelser, mobbing, konflikter og ledelse. Følgende variabler og kartleggingsinstrumenter ble benyttet (Spørreskjemaet er i sin helhet gjengitt i Appendiks D):

Demografiske spørsmål

Respondentene ble bedt om å oppgi kjønn, alder, utdanningsnivå, sivil status, antall barn, antall år ansatt, stillingsprosent, politisk tilhørighet, hvilken avdeling de jobber i innenfor Bergen kommune, antall personer i arbeid i deres enhet, hvorvidt de har lederansvar, og i tilfelle hvor mange de er leder for og til sist om de har/har hatt tillitsverv og i tilfelle hvilket. Med unntak av alder, antall barn, antall år ansatt og antall personer en er leder for, var alle svarene utstyrt med faste svaralternativer. For politisk tilhørighet og hvilken type tillitsverv var det også mulig å spesifisere alternativer som ikke allerede var oppgitt.

Bergen Whistleblowing Indicator (BWI)

BWI ble utarbeidet av undertegnede samt av Stig Berge Matthiesen og Morten Birkeland Nielsen. BWI er et instrument som måler ulike aspekter av varslings (se Appendiks D for presentasjon av BWI). Respondentene ble først presentert for følgende definisjon av varslings:

”Et organisasjonsmedlem (tidligere eller nåværende) som er eller har vært vitne til en uetisk, ulovlig eller klanderverdig handling på arbeidsplassen og som åpent (ikke-anonymt) varsler om denne til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet”.

Ut fra denne definisjonen ble respondentene bedt om å forholde seg til tre aspekter ved varsling. Disse tre delene utgjør de 3 modulene som BWI består av.

Del 1: Synspunkter på organisatorisk varsling. Denne delen tar for seg generelle holdninger til varsling. Her indikerer respondentene hvor enig de er i 15 utsagn. Kun 8 av utsagnene ble benyttet i holdningsskalaen ut fra psykometriske årsaker (inter-item reliabilitet og Cronbach`s Alpha). Svaralternativene er rangert fra 1 (uenig) til 4 (enig). Instrumentet viser god reliabilitet (Cronbach`s alfa = 0.74).

Del 2: Egne erfaringer med varsling. Del 2 av BWI handler om respondentens erfaringer med egen varsling. Denne delen skal kun besvares av dem som selv har varslet, og inneholder en rekke deskriptive spørsmål i forhold til varslingsens natur (del 2.1 til og med 2.3). Respondentene blir bedt om å oppgi når siste varsling fant sted, hvilke forhold forseelsen gjaldt, hva forseelsen innebar av skade, hvem som utførte forseelsen, hvem/hvilken instans det ble varslet til, om varslingen var i henhold til stillingsinstruks, om den var offentlig, hvordan varsling fant sted, hva som skjedde med forseelsene, hva som skjedde med de som var ansvarlig for forseelsene, og om en ville varslet på nytt. Alle svarene er utstyrt med faste svaralternativer. På spørsmålene om hvilke forhold forseelsen gjaldt og hvem som utførte forseelsen er det også mulig å spesifisere andre alternativer som ikke er oppgitt.

Modulen inneholder også en del om konsekvensene en som varsler ble utsatt for (del 2.4). Denne delen består av fire skalaer. Den første skalaen består av 16 ledd som beskriver ulike positive og negative konsekvenser av varsling. Respondentene angir ved 1 (ja) eller 2 (nei) hvorvidt de har opplevd disse. Den andre skalaen består av 17 ulike konsekvenser hvor respondentene angir i hvor stor grad de har opplevd disse. Svaralternativene rangeres fra 1 (i høy grad) til 4 (ikke i det hele tatt) og er ordnet som en Likertskala. Instrumentet viser god reliabilitet (Cronbach`s Alfa = 0.78). Det er også mulig for respondentene å spesifisere andre konsekvenser som ikke er dekket av skala 1 eller 2. I den tredje skalaen, relatert til konsekvenser av varsling, blir respondentene gjennom 5 spørsmål bedt om å angi hvordan varslingen har påvirket dem. Svaralternativene går fra 1

(klart forbedret) til 4 (klart forverret) og er ordnet som en Likertskala. Reliabiliteten til instrumentet er god med Cronbach`s alfa = 0,83. I den fjerde og siste skalaen i del 2.4 blir respondentene bedt om å angi hvor mye støtte de har fått i etterkant fra 7 ulike instanser. Svaralternativene går fra 1 (ingen) til 3 (mye), og med et siste alternativ 4 (spurte ikke disse). Instrumentet har moderat god reliabilitet med Cronbach`s alfa = 0,56. Del to har til slutt et åpent spørsmål hvor respondentene blir bedt om å beskrive omstendighetene rundt varslingen nærmere.

Del 3: Erfaringer med andres varsling. Del 3 av BWI tar for seg egne erfaringer med andres varsling. Dette vil si at kun de som har vært vitne til eller har kjennskap til situasjoner der andre har påtatt seg rollen som varsler på en arbeidsplass, skal svare på denne delen. Respondentene blir her bedt om å oppgi når de var vitne til varsling, hva forseelsen innebar av skade, hvem/hvilken instans det ble varslet til, hva som skjedde med forseelsene, hva som skjedde med de som var ansvarlig for forseelsene og hva som skjedde med varsler. Alle svarene er utstyrt med faste svaralternativer. Det ble ikke konstruert noen skala med utgangspunkt i denne del av spørreskjemaet.

Areas of Worklife Survey (AoWS)

AoWS (Maslach & Leiter, 1997) ble brukt til å måle ulike deler av respondentenes psykososiale arbeidsmiljø. Dette kartleggingsinstrumentet på det psykososiale arbeidsmiljø består av 29 utsagn om egen jobbsituasjon, hvor respondentene angir på en Likertskala i hvilken grad de er enige i de respektive utsagn. Alternativene går fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig), og instrumentet viser meget god reliabilitet med Cronbach`s alfa = 0,88. AoWS med sine 29 ledd kan deles inn i seks underskalaer. Disse er Arbeidsbelastning (6 ledd, Cronbach`s alfa = 0,76), Kontroll (3 ledd, Cronbach`s alfa = 0,61), Belønninger (4 ledd, Cronbach`s alfa = 0,83), Arbeidsfelleskap (5 ledd, Cronbach`s alfa = 0,80), Rettferdighet (6 ledd, Cronbach`s alfa = 0,85) og Verdier (5 ledd, Cronbach`s alfa = 0,76).

Jobbtilfredshet

Respondentenes grad av jobbtilfredshet ble målt med "Facet free job satisfaction" (Quinn & Staines, 1979). Spørreskjemaet består av fem deskriptive spørsmål der respondentene blir bedt om å beskrive i hvilken grad en er tilfreds med arbeidsplassen.

Alle svarene er utstyrt med faste svaralternativer. Kun spørsmålet ”Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din” ble brukt i undersøkelsen.

Mobbing og konflikter

For å kartlegge om noen av respondentene blir utsatt for mobbing ble utdrag fra Bergen Bullying Inventory (Einarsen et al., 1994) brukt. Her blir det spurt om hvor ofte en blir mobbet på jobb. Svaralternativene er fra 1 (nei, aldri) til 5 (ja, omtrent daglig). For å måle hvor mye konflikter respondentene opplever ble Bergen Interpersonal Conflict Indicator (Matthiesen & Einarsen, upubliserte data) brukt. Dette instrumentet består av to spørsmål som omhandler interessekonflikt og to spørsmål som omhandler personkonflikt. Respondentene oppgir i hvor stor grad de opplever å være i konflikt på jobb og i bekjentskapskrets for hver av disse to konflikttypene. Gjennomsnittene for disse spørsmålene utgjør grunnlaget for en generell konfliktindeks. Svaralternativene er ”i høy grad i konflikt”, ”i noen grad i konflikt”, ”litt i konflikt” og ”ikke i konflikt”. Instrumentet viser moderat god reliabilitet med Cronbach`s alfa = 0,66 for generelt konfliktnivå.

Negative Acts Questionnaire (NAQ)

I hvor stor grad en opplever negative hendelser eller situasjoner på jobben ble målt ved hjelp av den norske versjonen av NAQ (Einarsen et al., 1994). Versjonen som ble benyttet består av 22 ledd og instrumentet viser meget god reliabilitet (Cronbach`s alfa = 0,89). Leddene består av utsagn som refererer både til direkte og indirekte handlinger som respondentene rangerer hvor ofte de blir utsatt for. Disse utsagnene ble delt videre inn i to skalaer. Den ene refererer til handlinger som rammer relasjonelle forhold, og den andre til handlinger som rammer jobbets innhold. Begge disse subskalaene har god reliabilitet med henholdsvis Cronbach`s alfa = 0,84 (relasjon), og Cronbach`s alfa = 0,79 (innhold). Svarkategoriene er ordnet som en Likertskala med alternativ fra 1 (aldri) til 5 (daglig).

NEO-FFI-R

For å måle ulike personlighetsdimensjoner i forhold til varsling ble NEO-FFI-R (Costa & McCrae, 1992) benyttet. Dette er et personlighetsmål med 60 ledd hvor respondentene indikerer enighet til ulike utsagn om seg selv. NEO-FFI-R består av fem underskalaer som beskriver ulike personlighetsdimensjoner: nevrotisme (N); Denne

skalaen er et mål hvor den generelle tendensen til å oppleve negative følelser som frykt, tristhet, flauhet, sinne, skyld og avsky er kjernen. Jo større denne tendensen er, jo høyere skårer man på N. Ekstraversjon (E); Denne skalaen måler interpersonlige tendenser. De som skårer høyt på denne skalaen er mer utadvendt og sosiale enn andre. De liker spenning og stimulering, mens de som skårer lavt er mer reserveerte. Åpenhet (O); Denne skalaen dreier seg primært rundt det å være åpen for nye erfaringer. De som skårer høyt på denne skalaen har en aktiv fantasi, estetisk sensitivitet og er intellektuelt nysgjerrige. Deres erfaringsverden beskrives som mer ”åpen” hvor de opplever både negative og positive følelser sterkere enn mer lukkede individer. Omgjengelighet (A); Dette er også en skala som måler interpersonlige tendenser der de som skårer høyt, beskrives som fundamentalt altruistiske mennesker som er ivrige etter å hjelpe andre. De som skårer lavt er mer egosentriske og skeptiske overfor andre mennesker. Samvittighetsfullhet (C); Denne skalaen måler en persons stødighet. De som skårer høyt på denne skalaen er viljesterke og determinerte individer som er disiplinerte i sin vilje til å nå sine mål. Mennesker med høy grad av samvittighetsfullhet oppnår gode utdanningsmessige og arbeidsmessige resultater, men vil også kunne fremstå som rigide, ufleksible og arbeidsnarkomane.

På grunn av problemer under trykkingen av skjemaet falt et av spørsmålene ut. Dette var ledd 37 som er en del av underskalaen ekstraversjon. Innholdet i denne skalaen ble dermed redusert fra 12 til 11 ledd. Det er også en feil i den norske oversettelsen hvor ordet ”ikke” er utelatt i ledd 54. Dette leddet er derfor reversert i vår undersøkelse. Svarene er ordnet som en Likertskala med alternativer fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). De 59 leddene i modulen deles inn i 5 underskalaer med 12 ledd hver (11 i ekstraversjon): nevrotisme (Cronbach`s alfa = 0,83), ekstraversjon (Cronbach`s alfa = 0,78), åpenhet (Cronbach`s alfa = 0,71), omgjengelighet (Cronbach`s alfa = 0,69) og samvittighetsfullhet (Cronbach`s alfa = 0,77).

Ledelse

Forholdet respondentene hadde til sine nærmeste overordnede ble kartlagt ved å bruke LMX-7 (Graef & Uhl-Bien, 1995). Instrumentet består av syv ledd hvor svarene er ordnet som en Likertskala med alternativer fra 1 til 5, hvor 1 angir et dårlig forhold og 5 angir et bra forhold til leder. Instrumentet viser meget god reliabilitet med Cronbach`s alfa = 0,92.

Tilhørighet

Tilhørighet til arbeidsplass ble målt ved å bruke Affective, Continuance & Normative Commitment scales (Meyer & Allen, 1997). 23 ledd utgjør tre skalaer som måler opplevd affektiv tilhørighet, opplevd vedvarende og opplevd normativ tilhørighet til arbeidsplassen. Leddene er formet som utsagn som respondentene sier seg uenig eller enig i. Svarene er ordnet som en Likertskala hvor alternativene rangeres fra 1 (svært uenig) til 7 (svært enig). På grunn av at de opprinnelige skalaene hadde utilfredsstillende inter-item reliabilitet konstruerte vi en kortere versjon av skalaene med tilfredsstillende Cronbach`s Alpha. Ved bruk av faktoranalyse fant vi de tre leddene med sterkest sammenheng i affektivitet og kontinuitetsskalaene, samt de fire sterkeste leddene i den normative skalaen. Affektiv tilhørighet viser god indre konsistens med Cronbach`s alfa = 0,80. Det samme gjelder for normativ tilhørighet med Cronbach`s alfa = 0,73. Vedvarende tilhørighet viser også god reliabilitet med Cronbach`s alfa = 0,79. Totalt viser de 23 leddene en indre konsistens med Cronbach`s alfa = 0,57.

Statistikk

Data ble punchet og kodet i SPSS 12.0. Datamaterialet ble analysert ved bruk av frekvens-, korrelasjons-, reliabilitets- og faktoranalyser. I tillegg til deskriptiv statistikk er det anvendt bivariate og multivariate metoder. Disse er enveis variansanalyse, multippel regresjon, samt logistisk regresjon. Ved utregning av indekser ble det benyttet korrigerte sumskårer/gjennomsnittsskårer med utgangspunkt i verdiene til de respondentene som hadde besvart minimum 75 % av spørsmålene knyttet til hver indeks. I rapporten blir det redegjort for statistiske resultater som er signifikante på .05 nivå eller lavere. Se Appendiks C for en utdyping av de statistiske analysemetodene.

RESULTATER

Holdninger og erfaringer i forhold til varsling

Studiens første problemstilling omhandler hvilke holdninger til varsling man finner blant ansatte i Bergen kommune, hvor mange som har erfart varsling enten ved selv å varsle eller ved å ha vært vitne til at andre har gjort det og hvorvidt det er noen sammenheng mellom holdninger til varsling og erfaring med varsling. For å belyse problemstillingen ble det benyttet frekvensanalyser og enveis variansanalyser.

For å kartlegge utvalgets holdninger til varsling ble det foretatt en frekvensanalyse av hver av de åtte generelle holdningsleddene som ble summert til et samlemaal på holdninger og utgjorde den samlede holdningsindeksen. Tabell 1 (Appendiks A) gir en oversikt over frekvens, gjennomsnittsskåre og standardavvik for alle holdningsleddene. Av de åtte leddene var det ”Mine kolleger ville respektere og støtte meg hvis jeg varslet om kritikkverdige eller ulovlige handlinger utført av noen på min arbeidsplass” som hadde høyest gjennomsnittsverdi ($M=3.45$; $SD=0.68$; $N=477$). Lavest gjennomsnittsverdi fikk ”Å varsle om kritikkverdige forhold på en arbeidsplass er forbundet med flere fordeler enn ulemper” ($M=2.68$; $SD=0.98$; $N=476$). Holdningsindeksen gir en gjennomsnittsskåre for hver respondent på de åtte holdningsleddene. Respondentene i undersøkelsen generelt positive holdninger til varsling ($M=3.14$; $SD=0.54$; $N=476$). Skalaen går fra 1 (uenig) til 4 (enig), hvor 4 angir positive holdninger til varsling. Videre viste det seg at både ikke-ledere ($M=3.08$; $SD=0.03$; $N=325$), gruppeledere ($M=3.26$; $SD=0.06$; $N=63$), mellomledere ($M=3.25$; $SD=0.05$; $N=67$) og overordnede ledere ($M=3.48$; $SD=0.12$; $N=20$) gjennomsnittlig rapporterte positive holdninger til varsling, hvor overordnede ledere gjennomgående var mest positive.

Det ble også foretatt en frekvensanalyse for å kartlegge utvalgets erfaring med varsling. I utvalget på 478 personer var det 154 personer som rapporterte at de hadde varslet. Dette utgjør 32.4 % av utvalget. 13.4 % hadde varslet en gang, mens 18.9 % hadde varslet mer enn en gang. 84.5 % av varslerne gjorde dette internt i organisasjonen; 15.5 % gikk ut offentlig. 144 personer hadde vært vitne til at andre hadde varslet. Dette utgjør 31.4 % av utvalget. Av disse hadde 13.3 % vært vitne til varsling ved en anledning, mens 18.1 % hadde vært vitne til varsling mer enn en gang.

Oppsummert viste resultatene at utvalget generelt hadde positive holdninger til varsling gjennom alle nivåer i organisasjonen. Det viste seg også at en stor del av utvalget hadde erfart varsling ved selv å varsle eller gjennom å ha vært vitne til det. Imidlertid viste analysene ingen signifikante sammenhenger mellom varslingsatferd og holdninger til varsling. Det ble ikke funnet noen sammenhenger mellom holdninger til varsling og det å ha vært vitne til varsling.

Forseelser og konsekvenser av varsling

Studiens andre problemstilling dreide seg om hvilke forseelser varslerne rapporterte om og hvilke negative og positive konsekvenser varslingen resulterte i for 1) den som utførte forseelsen, 2) varsleren og 3) organisasjonen. For å belyse dette punktet ble det benyttet frekvensanalyser. Et vidt spekter av forseelser ble varslet om. De forseelsene varslerne hyppigst har rapportert er ”Kritikkverdig arbeidsinnsats” (32.5 %) og ”Inkompetent eller destruktiv ledelse” (24.7 %). Den forseelsen som blir minst rapportert er ”Ulovlig forurensing” (0.6 %). Tabell 2 (Appendiks A) gir en oversikt over de ti mest rapporterte forseelsene (for en komplett oversikt over rapporterte forseelser se Appendiks B, tabell 1).

63 % av varslerne rapporterer at forseelsene de varslet om skapte alvorlig ubehag for andre. 37,7 % rapporterte forseelser med små eller moderate ringvirkninger for organisasjonen, mens 18.8 % rapporterte forseelser med fare for liv og helse. 16.9 % rapporterte forseelser med store negative ringvirkninger for organisasjonen. Respondentene kunne rapportere flere enn en type forseelse eller alvorlighetsgrad. Av konsekvenser de som sto bak forseelsene ble utsatt for var den hyppigst rapporterte irettesettelse (37.7 %). Nesten like mange (37 %) rapporterer at gjerningspersonen ikke ble utsatt for noen form for represalier. En oversikt over konsekvensene de som sto bak forseelsene ble utsatt for er vist i tabell 3 (Appendiks A).

Mange av varslerne rapporterer høy grad av positive konsekvenser av sin varsling. Hele 65.6 % rapporterte at de i høy eller noen grad opplevde økt selvrespekt etter varsling. 49.2 % rapporterte større trivsel på jobben etter at de hadde varslet, og 40.7 % rapporterte at de i høy eller noen grad fikk økt respekt fra kolleger. Av negative konsekvenser rapporterte 22.1 % av utvalget at de i høy eller noen grad opplevde å bli stående ”på stedet hvil karrieremessig” etter å ha varslet. 7.9 % opplevde at de i høy eller noen grad ble

kritisert for måten de gjorde jobben sin på i ettertid. Tabell 4 og 5 (Appendiks A) gir en oversikt over de hyppigst erfarte konsekvensene de som varslet opplevde (for en fullstendig oversikt over positive og negative konsekvenser se Appendiks B, tabell 2a og 2b).

I den grad varslerne opplevde at deres livssituasjon ble forandret i etterkant av varsling var denne påvirkningen i stor grad positiv. Både når det gjaldt fysisk og psykisk helse, økonomisk situasjon, forhold til familiemedlemmer og sosialt nettverk oppgav over 70 % at disse områdene hadde blitt forbedret. Respondentene rapporterte en noe lavere grad av opplevd støtte i ettertid. Varslerne oppga hyppigst å få mye støtte av kolleger (48.5 %) og andre personer på jobb (26.3 %), samt familie (26.5 %). Tabell 6 og 7 (Appendiks A) gir en oversikt over hvordan varslernes liv ble påvirket i ettertid og hvilken grad av støtte de mottok.

Varslingen hadde i stor grad positive konsekvenser for organisasjonen i det at 25.5 % av forseelsene ble umiddelbart avsluttet som følge av varslingen. I 6.0 % av tilfellene ble forseelsene i midlertidig avsluttet, mens forseelsene i 29.5 % av tilfellene ble redusert. I 10.7 % av tilfellene forble situasjonen uendret.

Oppsummert viste det seg at varslerne hyppigst varslet om forseelser som forårsaket ubehag for andre eller små/moderate konsekvenser for organisasjonen. Gjerningspersonen ble som oftest irettesatt eller ikke utsatt for noen form for reaksjoner. Varslerne opplevde stort sett positive reaksjoner på sin varsling i form av økt selvspekt, støtte fra kolleger eller bedre livskvalitet. I den grad de opplevde negative sanksjoner var dette en opplevelse av å bli stående på stedet hvil karrieremessig eller bli kontrollert oftere enn før. Varslingen førte til at forseelsene som oftest opphørte eller ble redusert. Noen varslere hadde imidlertid erfaringer av en langt alvorligere grad. Et eksempel på dette er følgende respondent som varslet om kritikkverdig drift av en institusjon: ” *Det ble nedsatt en granskning. Resultatet var store avisomtaler, nedleggelse av driften og oppsigelse av involverte. Andre fikk endrede oppgaver*”.

Demografiske faktorer i forhold til varslere og holdninger til varsling

Studiets tredje problemstilling var hvilke demografiske kjennetegn varslerne har og hvilke demografiske kjennetegn som kan knyttes til holdninger til varsling. For å belyse dette ble det benyttet Chi-kvadrat analyser, korrelasjonsanalyser (Pearson produkt moment

korrelasjon) og enveis variansanalyser (ANOVA). For en oversikt over demografiske kjennetegn i tabellformat se Appendiks B, tabell 3.

Demografi og varsling

Med utgangspunkt i de demografiske variablene ble det gjennomført ulike analyser for å undersøke om noen av disse hadde betydning for respondentenes rapportering av varsling. Variabelen alder viste en signifikant forskjell i forhold til varsling ($F(1/472) = 4.02, p < .05$). De som har varslet ($M=46.77$; $SD=9.88$; $N=154$) er eldre enn de som ikke har varslet ($M=44.65$; $SD=11.14$; $N=320$). Det ble også funnet en signifikant forskjell mellom hvor lenge respondentene har jobbet i Bergen kommune og hvorvidt de har varslet ($F(1/473)=8.98$; $p < .01$). De som har varslet ($M=15.73$; $SD=9.98$; $N=154$) har jobbet lengre enn de som ikke har varslet ($M=12.81$; $SD=9.9$; $N=321$).

For respondenter med lederansvar viser resultatene en signifikant sammenheng med varslingsatferd i form av at de med lederansvar rapporterer å varsle mer enn de uten ($\chi^2(3)=22.90$; $p < .01$). En prosentvis oversikt over respondentenes varslingsatferd basert på lederverv er vist i tabell 8 (Appendiks A).

En enveis variansanalyse viser også at antall personer en er leder for er signifikant forbundet med varslingsatferd ($F(1/473)=13.56$; $p < .01$). De som har mange ansatte under seg varslers mer ($M=15.38$; $SD=55.68$; $F=154$) enn de med få ansatte under seg ($M=3.46$; $SD=11.32$; $F=321$). Hvorvidt man har tillitsverv er også en variabel som ble analysert i forhold til sannsynlighet for å varsle. En Chi-kvadrat test viser at det ikke er en sammenheng mellom å inneha et tillitsverv og varslingsatferd. Det var heller ingen forskjell i forhold til hvilken type tillitsverv respondentene innehar. Derimot viser Chi-kvadrat tester at respondenter som har hatt tillitsverv før har varslet signifikant mer enn de som ikke har hatt det ($\chi^2(1)=11.83$; $p < .01$). Tabell 9 (Appendiks A) viser en prosentvis oversikt over varslingsatferd basert på tillitsverv.

Analysene viste ingen forskjell i varsling med hensyn til kjønn, sivilstatus, antall barn, hvilken stillingsprosent respondenten har, politisk tilhørighet, hvilken avdeling respondenten jobber i eller antall personer som jobber på respondentens avdeling.

Demografi og holdninger

Lederstilling synes å ha en sammenheng med om man varsler eller ikke (se over). Enveis variansanalyse viste at lederstilling også samvarierer med holdninger til varsling ($F=3/471=6.37$; $p<.01$). De som ikke har lederstillinger ($M=3.08$; $SD=0.55$; $N=325$) har signifikant mer negative holdninger til varsling enn de som besitter gruppelederstilling ($M=3.26$; $SD=0.5$; $N=63$), mellomlederstilling ($M=3.25$; $SD=0.45$; $N=67$) eller en overordnet lederstilling ($M=3.48$; $SD=0.53$; $N=20$). Det var ingen signifikante forskjeller mellom ledernivåene. En korrelasjonsanalyse viser også at holdninger har en moderat positiv sammenheng med antall personer man er leder for ($r=.12$; $p<.01$).

Videre viser de statistiske analysene at det å ha hatt tillitsverv var forbundet med å ta på seg rollen som varsler. Enveis variansanalyse avdekker at også holdninger til varsling er forbundet med om man tidligere har hatt tillitsverv ($F=(1/473)=10.71$; $p<.01$). De som aldri har hatt tillitsverv har mer negative holdninger til varsling ($M=3.1$; $SD=0.48$; $n=263$) enn de som har hatt eller har hatt tillitsverv ($M=3.23$; $SD=0.47$; $n=212$).

Oppsummert viste resultatene at alder, antall år jobbet, lederstilling, antall personer leder for og tidligere innehaver av tillitsverv var signifikant forbundet med varsling. Videre viste det seg at holdninger til varsling var forbundet med antall personer ansatt ved avdeling, lederstilling og tidligere innehaver av tillitsverv.

Psykososialt arbeidsmiljø, jobbtilfredshet og jobbtilhørighet kontra varsling

Utgangspunktet for den fjerde problemstillingen var å undersøke om det finnes noen sammenheng mellom varsling og hvordan respondentene opplevde sitt psykososiale arbeidsmiljø. AoWS ble brukt som et generelt mål på psykososialt arbeidsmiljø. Denne arbeidsmiljø-skalaen gir uttrykk for seks ulike aspekter ved arbeidsmiljøet: arbeidsbelastning, kontroll over arbeidssituasjon, belønninger, arbeidsfelleskap, rettferdighet og verdier. Det ble foretatt en enveis variansanalyse med utgangspunkt i respondentenes varslingsatferd, sammenlignet med en generell indeks basert på gjennomsnittsverdiene på AoWS. Dette ble også gjort med utgangspunkt i respondentenes gjennomsnittsverdier på hver av de seks indeksene for de ulike områdene av psykososialt arbeidsmiljø.

Korrelasjonsanalyser ble brukt for å belyse sammenhenger mellom holdninger til varsling og psykososialt arbeidsmiljø, samt stadfeste i hvor stor grad varslingsatferd samvarierer med hver av de ulike skalaene. Her ble det også foretatt en multippel regresjonsanalyse.

Tabell 10 (Appendiks A) gir en oversikt over hver enkelt av de seks områdene av psykososialt arbeidsmiljø, samt den generelle indeksen.

Av skalaene i AoWS var det kun arbeidsfelleskap som viste en signifikant sammenheng med varslingsatferd ($F=(1/466)=5.04$; $p<.05$). De som aldri har varslet opplever å ha et signifikant bedre arbeidsfelleskap ($M=3.94$; $SD=0.55$; $N=314$) enn de som har varslet ($M=3.81$; $SD=0.68$; $N=154$). I tabell 11 (Appendiks A) er det en oversikt over skalaene og deres samvariasjon med varslingsatferd.

Holdninger til varsling viste seg å ha en moderat positiv sammenheng med opplevelse av belønning ($r=.30$; $p<.01$), av arbeidsfelleskap ($r=.32$; $p<.01$), rettferdighet ($r=.42$; $p<.01$) og opplevelsen av å dele arbeidsplassens verdier ($r=.33$; $p<.01$). En korrelasjonsanalyse viste også at indeksen for generelt psykososialt arbeidsmiljø har en moderat til sterk positiv sammenheng med respondentenes holdninger til varsling ($r=.42$; $p<.01$). En oversikt over sammenhengene mellom holdninger til varsling og de ulike indeksene kan sees i tabell 12 (Appendiks A)

En multippel regresjonsanalyse viste at de fem indeksene på psykososialt arbeidsmiljø til sammen forklarer 24 % av variasjonen i holdninger til varsling ($R^2=.24$; $F(6/452)=23.73$, $p<.01$). Resultatene viste at arbeidsfelleskap ($\beta=.17$; $p<.01$), rettferdighet ($\beta=.27$; $p<.01$) og verdier ($\beta=.16$; $p<.01$) er de faktorene som bidrar signifikant til forklaringen av variasjon i holdninger til varsling. Altså faller effekten av kontroll og belønning bort når man kontrollerer alle skalaene opp mot hverandre. Tabell 13 (Appendiks A) gir en oversikt over arbeidsmiljøforholdenes samvariasjon med holdninger til varsling.

Utgangspunktet for deler av den femte problemstillingen var å se på om det var noen forbindelse mellom varsling og de ansattes grad av jobbtilfredshet og jobbtilhørighet. Det var ingen signifikant forskjell mellom varslere og ikke-varslere med hensyn til grad av jobbtilfredshet eller jobbtilhørighet. En kan dermed si at respondentene er like tilfredse og føler like stor grad av tilhørighet til Bergen kommune uavhengig om de har varslet eller ikke.

Oppsummert viste resultatene at psykososialt arbeidsmiljø generelt ikke var forbundet med varsling. Imidlertid var underskalaen opplevd arbeidsfelleskap signifikant forbundet med varsling. Multippel regresjonsanalyse viste at underskalaene

arbeidsfelleskap, rettferdighet og verdier forklarte 24 % av variansen i holdninger til varsling.

Konflikter, negative hendelser og mobbing på jobb

Utgangspunktet for deler av den femte problemstillingen var å se på om det var noen forbindelse mellom varsling og de ansattes grad av konflikteksponering. For å finne grad av konflikteksponering brukte vi gjennomsnittene for interessekonflikt, personkonflikt, konflikter på arbeidsplassen og konflikt i familie og bekjentskapskrets som grunnlag for en samlet konfliktindeks. Skalaen på konfliktindeksen varierte fra 1 (i høy grad i konflikt) til 4 (ikke i konflikt). Enveis variansanalyse ($F=(1/466)=26.9$; $p<.01$) viste at varslerne ($M=3.44$; $SD=0.63$; $N=153$) hadde en signifikant høyere grad av konflikter i forhold til ikke-varslere ($M=3.70$; $SD=0.45$; $N=315$). På spørsmålet om det er noen forbindelse mellom varsling og hvorvidt respondentene opplever negative situasjoner på jobb viste en enveis variansanalyse ($F=(1/466)=31.10$; $p<.01$) at varslerne ($M=1.34$; $SD=0.37$; $N=151$) signifikant opplever høyere grad av negative hendelser på arbeidsplassen enn ikke-varslerne ($M=1.18$; $SD=0.22$; $N=317$). Vi ville også se hvorvidt det å jevnlig bli eksponert for mobbing hadde en effekt på varslingsatferd. En Chi-kvadrat test viste at de som rapporterer at de mobbes varsler signifikant oftere enn de som ikke mobbes ($\chi^2(1)=5.47$; $p<.05$).

Oppsummert viste resultatene at varslere rapporterte mer eksponering av konflikter, negative hendelser og mobbing enn ikke-varslere.

Ledelse

Problemstilling seks tar for seg om det er noen sammenheng mellom ledelse (transaksjonen mellom leder og ansatt) og holdninger til varsling, og hvem som varsler. For å undersøke dette ble det brukt korrelasjonsanalyse og enveis variansanalyse. Når det gjelder sammenhengen mellom forhold til ledelse og holdninger til varsling viste det seg å være en negativ sammenheng ($r=-.27$; $p<.01$). Dette vil si at når den rapporterte kvaliteten på forhold til leder øker, vil holdningene til varsling bli mer negative. Videre viste det seg å være en signifikant forskjell mellom varslere og ikke-varslere når det gjaldt kvaliteten på forhold til nærmeste leder ($F=(1/469)=8.43$; $p<.05$). De som aldri har varslet rapporterer å

ha et bedre forhold ($M=3.44$; $SD=.77$; $N=319$) til sin nærmeste leder enn de som har varslet ($M=3.29$; $SD=.92$; $N=152$).

Oppsummert viste det seg at holdninger til varsling økte i positiv retning når forholdet til leder ble dårligere. De som har det mest negative forholdet til sin leder er også mest positive til varsling. Samtidig hadde varslerne et dårligere forhold til leder enn ikke-varslere.

Personlighet

Har personlighet noen betydning for holdninger til varsling og hvem som varsler? For å svare på denne problemstillingen ble det brukt korrelasjonsanalyse og enveis variansanalyse, multipl regrejonsanalyse og logistisk regrejonsanalyse. Personlighetsmålene nevrotisme, ekstroversjon, omgjengelighet og samvittighetsfullhet korrelerte signifikant med holdninger til varsling. Av de ulike personlighetsmålene var det nevrotisme som korrelerte sterkest med holdninger til varsling. En oversikt over samvariasjonen mellom de ulike personlighetsmålene og holdninger til varsling er vist i tabell 14 (Appendiks A).

Grad av nevrotisme, ekstroversjon, omgjengelighet og samvittighetsfullhet samvarierer med holdningene deltakerne i Bergen kommune har til varsling. Ved bruk av multipl regrejonsanalyse ble det funnet at personlighetsfaktorene til sammen forklarer 9 % av variasjonen i holdninger til varsling ($R^2 = .09$; $F(5/466) = 10.20$; $p < .01$). Resultatene viser at nevrotisme ($\beta = -.24$; $p < .01$) og omgjengelighet ($\beta = .11$; $p < .05$) er de personlighetsfaktorene som bidrar signifikant til forklart varians av den avhengige variabelen. Ekstroversjon og samvittighetsfullhet korrelerer bivariat med holdninger til varsling, men kontrollert for de øvrige personlighetsfaktorene faller altså disse effektene bort. Grad av sammenheng mellom personlighet og holdninger til varsling er vist i tabell 15 (Appendiks A).

Det var en signifikant forskjell på om en har varslet/ikke varslet og grad av ekstroversjon ($F(1/469) = 23.16$; $p < .01$). De som har varslet er gjennomsnittlig mer ekstroverte ($M=40.88$; $SD=5.13$; $N=153$) enn de som aldri har varslet ($M=38.45$; $SD=5.13$; $N=318$). Det var ingen signifikante forskjeller på om en har varslet/ikke varslet og grad av åpenhet, omgjengelighet, samvittighetsfullhet eller nevrotisme. En logistisk variansanalyse viste at personlighetsfaktorene ekstroversjon og omgjengelighet er de to

faktorene som gir størst sannsynlighet for å varsle, når personlighetsfaktorene kontrolleres innbyrdes ($R^2=.09$; $p<.01$). Tabell 16 (Appendiks A) viser grad av sammenheng mellom personlighet og varsling, vist ved logistisk regresjon.

Oppsummert viste resultatene at nevrotisisme og omgjengelighet forklarte 9 % av variansen i holdninger til varsling. Samtidig er det ekstroversjon og omgjengelighet som best predikerer om man faktisk varsler.

DISKUSJON

Hensikten med denne studien har vært å kaste lys over ulike sider av varsling i en norsk kontekst. Varsling eller whistleblowing har hovedsakelig vært et amerikansk forskningstema. Med denne undersøkelsen har vi forsøkt å utforske hvorvidt dette forskningsfeltet også har relevans for norsk arbeidsliv. Fokus har hovedsakelig vært å beskrive hvordan varsling som fenomen arter seg i Bergen kommune, samt å avdekke hvilke faktorer som kan ha en sammenheng med varsling og holdninger til varsling. Diskusjonen vil organiseres med utgangspunkt i undersøkelsens problemstillinger.

Metodologiske betraktninger

Data i denne undersøkelsen er samlet inn ved bruk av et omfattende spørreskjema. Det er viktig å presisere at siden inventoriene som ble benyttet totalt sett var svært omfattende, kan lengden på spørreskjema ha påvirket respondentenes besvarelser. Det kan tenkes at respondentene ble slitne mot slutten av utfyllingen, og mindre motiverte til å forholde seg til våre spørsmål og påstander. Noen av spørsmålene kan følgelig ha blitt besvart på en vilkårlig måte. Den relativt høye andelen av varslere (32,4 %) kan tyde på at denne gruppen har vært mer motiverte enn ikke-varslerne til å besvare skjemaet. Om så er tilfelle vil det kunne skape skjevhet i uvalget ved at antall varslere er overrepresentert i forhold til populasjonen av ansatte i Bergen kommune.

Den noe lave svarprosenten i undersøkelsen på 32.15 %, kan indikere svekket representativitet. De to subutvalgene hadde forholdsvis lik svarprosent. Tilsvarende var det om lag samme nivå av varslere i de to subgruppene. Også på en rekke andre punkt var det liten eller ingen signifikant statistisk forskjell mellom de to subutvalgene. Det faktum at to randomiserte utvalg av en populasjon er så like kan være en indikasjon på at utvalgene avspeiler populasjonen. Det er således mulig at resultatene gir et valid bilde av erfaringer og holdninger til alle ansatte i kommunen, og ikke bare for varslerne.

En viktig begrensning ved de statistiske analysene er bruken av korrelasjonsanalyser og survey-data. Slike analyser gir ikke entydig informasjon om retningen på sammenhengene. Når vi finner en signifikant positiv korrelasjon mellom holdninger til varsling og opplevelse av å bli belønnet på jobben, kan vi altså ikke si sikkert om økende belønning fører til mer positive holdninger til varsling, eller om positive holdninger til varsling fører til en større opplevelse av å bli belønnet. Selv om man kan argumentere for

at den første sammenhengen er mer plausibel, gir ikke analysene grunnlag for å verifisere en slik årsakssammenheng. Korrelasjonsanalyse og bruk av spørreskjema gir kun grunnlag for å konstatere at en sammenheng foreligger, ikke hva som forårsaker den.

En annen svakhet kan være bruken av enveis variansanalyse. Dette er et mål som beskriver sammenhengen mellom to variabler. En variansanalyse vil for eksempel kunne påvise at varsling er forbundet med alder; altså som i vår studie at gjennomsnittsalderen for gruppen som varsler er høyere enn gjennomsnittsalderen for gruppen som ikke har varslet. Et problem med denne metoden er imidlertid at sammenhenger i den virkelige verden sjelden foreligger mellom kun to forhold. Det at varsleren gjennomsnittlig er eldre enn ikke-varsleren er i seg selv en interessant observasjon, men man kan allikevel ikke si at eldre mennesker kommer til å varsle. Man må anta at kun når en rekke ulike faktorer faller sammen, vil det på et gitt tidspunkt fasilitere varslingsatferd. Enveis variansanalyser vil med andre ord være verdifulle i å påvise enkeltstående sammenhenger, men disse analysene sier svært lite om hvilke faktorer som sterkest predikerer varslingsatferd, og hvilke faktorer som bare i liten grad bidrar til å forklare den totale variansen.

Metodisk sett kan bruken av spørreskjema være problematisk. Med denne typen undersøkelser kan man innhente et stort antall dataenheter fra et stort antall respondenter. Ved bruk av formaliserte moduler kan man innhente informasjon som dekker et vidt spekter, noe som gir gode muligheter for uttesting av hypoteser om ulike sammenhenger. Begrensningene ligger blant annet i å innhente informasjon som tillater en å gå i dybden av temaet en studerer. I dette studiet ble det hovedsakelig benyttet kategoriske spørsmål med fastlagte svaralternativer. Dette utelukker muligheten for ytterligere elaborering av tema som underveis dukket opp som særskilt interessante, og som potensielt kan gi verdifull ekstrainformasjon. Det vil også være en viss fare for at de svaralternativene som er oppgitt ikke er tilstrekkelige. For eksempel vil et spørsmål hvor man blir bedt om å markere sin grad av enighet på en trepunkts skala kunne oppfattes å være for lite spesifikk. På den andre siden vil en syvpunkts skala kunne oppfattes som for detaljert og være vanskelig å vite hvordan man skal forholde seg til.

For å gi respondentene en mulighet til å supplere med tilleggsinformasjon la vi med et spørsmål hvor varslerne med egne ord ble bedt om å beskrive varslingen og omstendighetene rundt. På denne måten får man en viss kvalitativ orientering om hva respondentene varsler om, hvordan varslingen foregår og hva utfallet blir. Denne

informasjonen kan gi signaler på om bildet de kvantitative dataene gir stemmer med hvordan virkeligheten oppleves. En annen begrensning er at bruk av spørreskjema åpner for subjektive tolkninger og vurderinger av de ulike spørsmålene. Ord og begreper som benyttes kan ha vidt forskjellig meningsinnhold for de ulike respondentene, slik at vi ikke vet om alle spørsmålene har blitt forstått slik de var ment. For eksempel ble et av spørreskjemaene returnert med denne påskriften på forsiden: ”*Jeg er dyslektiker. Noen av deres spørsmål er veldig dårlig formulert*”. Et viktig hensyn å ta for forskere som ønsker å stille nyanserte spørsmål vil følgelig være at nyanseringen ikke går på bekostning av at de enkelt og lettfattelig kan besvares av respondentene.

Et annet problem som vil være tilstede ved de fleste undersøkelser er såkalt ”sosial ønskverdighet”. Dette er et fenomen som beskriver respondenters tendens til å svare det de tror forskeren vil at de skal svare. I en undersøkelse om varsling vil det kunne være et problem at respondentene for eksempel overrapporterer erfaringer om varsling, eller trekker definisjonen for varsling litt langt for å kunne dele sine erfaringer på området. Man vil også kunne risikere en viss underrapportering hvis området man undersøker dreier seg om konfliktfylte tema, som respondenten ikke vil besvare av frykt for represalier. Spørreskjemaene ble distribuert via Bergen kommunes internpostsystem og ble også returnert til Bergen kommune for avhenting. For å redusere sjansen for at respondenter med et konfliktfylt forhold til jobben ville være mistenksomme i forhold til å returnere skjemaet til sin arbeidsgiver, gjorde vi det klart at skjemaet også kunne returneres direkte til Universitet i Bergen. På tross av dette, er det sannsynlig at vi mistet flere potensielle respondenter på grunn av at internpostsystemet ble brukt. Internpostsystemet ble for øvrig benyttet av økonomiske årsaker.

Varsling og holdninger

Studiets første problemstilling var hvilke holdninger til varsling respondentene hadde, hvor mange som hadde erfaring med varsling og hvorvidt det var en sammenheng mellom varsling og holdninger. Resultatene viste at respondentene gjennomsnittlig hadde positive holdninger til varsling. For eksempel mente over halvparten av utvalget at de ville fått respekt og støtte fra sine kolleger hvis de varslet, og nesten to tredjedeler rapporterte at de ikke hadde vært bekymret for represalier hvis de skulle ha varslet. Det virker med andre ord som om det å si ifra når en er vitne til forseelser oppfattes av utvalget som ønskelig atferd. I tillegg mente over 80 % av utvalget at hvis forseelser fant sted så ville noen

rapportert dette om en ikke selv gjorde det. Dette kan tyde på at varsling blir sett på som noe de fleste kunne foretatt seg og at slik atferd er formålstjenelig og nyttig i forhold til organisasjonsmessig fungering.

Det at positive holdninger til varsling eksisterer både blant ansatte og ledere kan tyde på at man fra de ulike ledernivåer effektivt klarer å formidle nedover i systemet hvilke normer og verdier som vektlegges av organisasjonen. Det kan også være et uttrykk for organisasjonens kommunikasjonsklima. Keenan (2002) vektlegger hvordan et interpersonlig kommunikasjonsklima som preges av støtte, åpenhet og i liten grad defineres av ovenifra-og-ned kontroll i informasjon, vil signalisere at man åpent kan ta opp temaer man bekymrer seg for. Positive holdninger til varsling virker også å være i vekst i det amerikanske samfunnet. Etter mange år med fremstilling av varslere som sladrehanke og organisasjonsforrædere, har amerikansk opinion begynt å trykke varslere til sitt bryst. Varslere er blitt sammenlignet med New Yorks brannmenn etter tragedien med World Trade Center, og som organisasjoners sikringssystemer som ikke svikter (Lacayo & Ripley, 2002).

Videre viser våre resultater at en tredjedel av respondentene hadde varslet en eller flere ganger. Dette er et høyt tall i forhold til annen litteratur. For eksempel viste en omfattende amerikansk undersøkelse at 18 % har vært vitne til forseelser og halvparten av disse varslet (U.S. Merit System Protection Board, 1993). Det kan virke merkelig at andelen varslere i Bergen kommune er mye større. I første rekke bør man ta metodologiske spørsmål i betraktning. Hvordan man definerer og operasjonaliserer forseelser vil kunne ha en stor betydning for hvor mange som rapporterer at de har varslet. Forseelser eller wrongdoing kan defineres ulikt. En definisjon er at handlinger må innbefatte negative samfunnsmessige følger og at større eller mindre deler av samfunnet trues av dem, før man kan se på det som forseelser (Near & Miceli, 1996). Andre mener at forseelser må innebære stor økonomisk byrde for skadelidende før det er rett å forfølge dem (Near & Miceli, 1988). En tredje definisjon er at selve forseelsen ikke behøver å være av en spesiell art så lenge varslingen er moralsk motivert (Bowie, 1982). Litteraturen er altså ikke entydig på området og varierer fra vide (Bowie, 1982) til spesifikke (U.S. Merit System Protection Board, 1993) definisjoner. For eksempel vil noen anse tyveri av kontorrekvisita som graverende forhold, mens andre vil vurdere dette som bagatellmessig. I vår studie benyttes en vid definisjon hvor forseelser defineres som ulovlig, uetisk eller kritikkverdig

aktivitet (Near & Miceli, 1985). Det blir dermed ofte opp til hver enkelt observatør å selv definere hva som er en forseelse, noe som muligens bidrar til at andelen varslere er så høy. Det er således mulig at vi burde ha operert med en snevrere eller mer ”streng” definisjon om hva som innbefattes av varsling.

Det at så mange som en tredjedel rapporterer at de har varslet, kan også sees på som en refleksjon av respondentenes positive holdninger til varsling. Holdninger til varsling kan forventes å henge sammen med sannsynligheten for om man varsler eller ikke når man blir vitne til forseelser (Keenan, 2002). Det vil følgelig kunne tenkes at holdninger til varsling indikerer varslingsatferd, og at positive holdninger til varsling øker sannsynligheten for å varsle. Dette viste seg ikke å være tilfellet. Analysene viste at det ikke forelå noen sammenheng mellom holdninger til varsling og om man faktisk har varslet. Dette kan indikere at det eksisterer spuriøse faktorer som predikerer både varsling og holdninger. Om det er slik at en organisasjon åpent støtter og oppfordrer ansattes varsling, vil en for eksempel kunne tenke seg at dette ville ført til positive holdninger overfor varsling samtidig som frekvensen av varslingsatferd ville økt.

Generelt viste det seg at holdninger og faktisk varslingsatferd avvek på en rekke forhold i foreliggende studie. For eksempel kunne både arbeidsmiljø og personlighet predikere holdninger til varsling uten at disse funnene kunne replikeres i forhold til varslingsatferd. Tidligere forskning har vist at holdninger ofte stemmer dårlig overens med faktisk atferd (Ajzen, 1991). Man vil eksempelvis ofte ha en tendens til å rapportere sosialt ønskelige holdninger uten at dette alltid følges opp i atferd. Dette kan ha en sammenheng med konseptualiseringen av holdninger. Holdninger blir som oftest formulert i generelle termer. Atferd vil imidlertid befinne seg på et mye høyere spesifisitetsnivå. For at holdninger effektivt skal kunne predikere atferd er det i følge Ajzen nødvendig at de er formulert like spesifikt som atferden de skal predikere. Det vil være et spørsmål i forhold til videre forskning hvorvidt holdninger til varsling gir meningsfylt innsikt i faktisk varslingsatferd.

Hva varsles det om? Konsekvenser og konflikter

Den andre problemstillingen i studiet var hvilke type forseelser det ble varslet om i Bergen kommune, og hvilke konsekvenser varslingen resulterte i for de involverte. I lys av forskning som viser at varslere opplever alvorlige negative konsekvenser (Bowers et al.,

1999; Lennane, 1993; MacNamara, 1991; McDonald & Ahren, 2000; Rothschild & Miethe, 1999b; U.S. Merit System Protection Board, 1993), ville vi også se på hvorvidt varsling hadde sammenheng med opplevd konfliktnivå, mobbing og negative hendelser på arbeidsplassen (problemstilling 5). De forseelsene det varsles mest om i Bergen kommune er kritikkverdig arbeidsinnsats og inkompetent/destruktiv ledelse som rammer andre. De fleste av respondentene mente at forseelsene påførte andre alvorlig ubehag og hadde små eller moderate ringvirkninger for organisasjonen. Respondentene rapporterte i mindre grad forseelser som innebar fare for liv og helse og store negative virkninger for organisasjonen. Det ble også rapportert at de ansvarlige for forseelsene som oftest ikke ble utsatt for alvorlige sanksjoner.

En varslingsprosedyre er innledningsvis blitt beskrevet som en lang, smertefull og negativ prosess der varsleren risikerer å lide store tap (Soeken, 1986). De vanligste ettervirkningene er blitt beskrevet som alvorlig depresjon, dårlig fysisk helse, dårligere økonomi og problemer med familierelasjoner (Rothschild & Miethe, 1999b). Soeken (1986) skriver også at mange opplever så alvorlige reaksjoner etter påkjenningen av varsling at de trenger langvarig støtte i form av terapi. Soekens modell for varsling (1986) følger syv trinn: oppdagelse, beslutning om å varsle og konfrontasjon (trinn 1-3), etterfulgt av sanksjoner, kamp mellom partene, avslutning og ettervirkninger for varsler (trinn 4-7).

Varslerne i vår undersøkelse rapporterer generelt om positive konsekvenser av varslingen. Hele 65,6 % mente at de hadde fått større selvrespekt. Andre positive konsekvenser var større trivsel i organisasjonen, økt respekt blant sine medarbeidere og ros/påskjønnelse for å ha varslet. De negative konsekvenser som ble hyppigst rapportert var "mottok verbal reprimande" og "følelse av å stå på stedet hvil karrieremessig". I forhold til hvordan varslingen har påvirket varsleren i ettertid rapporterer de aller fleste bedre fysisk og psykisk helse, bedre økonomisk situasjon og bedre forhold til næreste familie, samt sosiale nettverk. Det viste seg at kolleger og andre på jobb var de gruppene varslerne mottok mest støtte fra under varslingsprosedyren. Resultatene våre støtter således Near og Micelis (1996) påstand om at varsling ikke nødvendigvis innebærer store negative konsekvenser og sanksjoner. I forhold til Soekens modell virker det altså som trinn 4-7 med høy grad av konflikter ikke er allmenngyldige stadier i en varslingsprosess.

At varslerne i så stor grad har positive erfaringer med prosessen kan henge sammen med at graden av alvorlige forseelser er lav. En organisasjon som opprettholder virksomhet

som innebefatter alvorlige forseelser vil sannsynligvis gjøre dette fordi den er avhengig av dem (Miceli et al., 1999). Motstanden vil dermed være større mot varslerne som følgelig vil lide under mer alvorlige sanksjoner. Når varslingen ikke resulterer i store omveltninger for organisasjonen, og den/de ansvarlige for varslingen vil det være naturlig å anta at nivået av konflikter, tap og lidelsestrykk også vil være forholdsvis lavt for de involverte.

Varslerne var imidlertid involvert i en signifikant høyere grad av konflikter enn ikke-varslere. De rapporterte også å oppleve flere negative hendelser og mer mobbing på jobb. En mulig tolkning av disse resultatene kan være at varslere som en følge av sin atferd opplever å bli satt utenfor fellesskapet på arbeidsplassen, og at kolleger og andre medarbeidere gjengjelder illojal atferd mot organisasjonen med isolering og utstøtelse. Dette vil være i tråd med litteraturen som påpeker at utstøtelse av kolleger rammer to tredjedeler av varslerne (Rothschild & Miethe, 1999b). På den andre siden stemmer funn om at varslere blir utstøtt dårlig overens med at flertallet av varslerne opplevde positive reaksjoner etter å ha sagt ifra. Både frekvensen av positive konsekvenser, endring av livet til det bedre og det faktum at varsleren oppgir sine kolleger og medarbeidere som sine beste støttespillere, tyder på at varslingen faktisk burde ha forbedret varslers arbeidsmiljø. Fordi verken grad av konflikter, negative hendelser eller mobbing er blitt målt forut for og etter varsling, har vi ingen entydig indikasjon på årsaksforholdet i denne sammenhengen. Imidlertid kan varslernes gjennomgående rapportering av positive konsekvenser i ettertid, indikere at konflikter, negative hendelser og mobbing er faktorer som eksisterte allerede før varsleren blåste i fløyta, og at de også var direkte eller medvirkende årsaker til varslingsatferden. Konfliktene vil da i følge Soekens modell hovedsakelig antas å være til stede under oppdagelsen (1), beslutningsprosessen (2) og konfrontasjonen (3) i varslingsprosessen.

Høyt konfliktnivå før og/eller etter varsling trenger heller ikke være utelukkende negativt. Konflikter kan ha positive effekter i den forstand at de kan bidra til å rense luften og bringe et problem ut i åpenhet slik at det kan håndteres og løses (Einarsen et al., 1994). Kaufmann og Kaufmann (1998) hevder videre at konflikter kan føre til at man forstår andres synspunkter bedre og dermed også oppmuntrer og stimulerer medarbeidere til nødvendige endringer. Om konfliktene avtar etter varslingen vil være avhengig av hvilken effekt varslingen hadde. Ifølge Miceli (1992) er varslingen effektiv hvis den fører til at forseelsene blir stoppet. Resultatene viste at de negative handlingene ble avsluttet eller

reduisert i de fleste tilfeller etter varslingen. Kun i en av ti varslingstilfeller forble situasjonen uendret.

Innledningsvis ble det hevdet at på et samfunnsnivå vil en organisasjon stille seg selv i et dårlig lys hvis de straffer varslere. Hvis ledere ser på varsling som noe positivt og dermed tilrettelegger organisatorisk for å fremme slik aktivitet, vil dette kunne gi et proaktivt og positivt bilde av både leder og organisasjon (Mathews, 1988). Både de mange opplevde positive konsekvenser av varslingen og effekten varslingen hadde i ettertid, kan indikere at varslingsprosedyrer i Bergen kommune blir tatt på alvor og håndtert på en tilfredsstillende måte. På den annen side har ikke forseelsene varslerne har vært vitne vært av de mest alvorlige (fare for liv og helse, alvorlige negative ringvirkninger for organisasjonen). Hvordan toppledere forholder seg til slik varsling kommer derfor ikke klart fram av vår studie og fordrer videre forskning.

Karakteristika ved varslere

Studiets tredje problemstilling dreide seg rundt varslerne og hvorvidt det var mulig å avdekke sosiodemografiske trekk som kunne kjennetegne dem. Vi ville også undersøke hvorvidt personlighetstrekk hadde betydning for holdninger til varsling og faktisk varslingsatferd (Problemstilling 7).

Sosiodemografiske faktorer

Forskning på varsling har i stor grad vært rettet inn mot å avdekke eventuelle demografiske karakteristika som kan kjennetegne varslere. En hyppig rapportert sammenheng i amerikansk litteratur er at varsleren oftere er mann enn kvinne (Hersh, 2002; Keenan, 2002). Dette kan blant annet skyldes at kvinner sjeldnere sitter i lederstillinger, eller at de er mer konforme i forhold til majoritetsopinionen (Hersh, 2002). Andre rapporterer resultater som indikerer at kvinner har en større sannsynlighet for å varsle enn menn. Dette kan være fordi kvinner oftere enn menn sitter i fokale posisjoner (sekretærer, administrative assistenter) og har lettere tilgang på informasjon som kan avsløre forseelser (Rothschild & Miethe, 1999a). Våre analyser viser ingen forskjell mellom kjønnene med hensyn til varsling. Dette kan innebære flere ting; at menn og kvinner viser lik villighet til å varsle når de er vitne til noe. Det kan også være en illustrasjon på det lite kjønnsdelte norske arbeidslivet, menn og kvinner er stort sett i samme posisjon til å være vitne til kritikkverdige forhold. Tidligere forskning (Keenan,

2002) har påvist at det stort sett er folk som er i mellomposisjon eller høyere i bedriftene som varsler. Mer unntaksvis varsler personer på grunnplanet.

En annen antagelse vedrørende demografi bør også drøftes. Det er tidligere blitt hevdet at mennesker som i følge ressursavhengighetsteori er avhengige av sin arbeidsplass vil varsle mindre enn andre (Miceli et al., 1999). For eksempel vil det være naturlig at mennesker i forsørgerroller vil være mer avhengige av sin arbeidsplass enn enslige som er fleksible i forhold til sine behov. Det kan derfor være naturlig å anta at sivilstatus og antall barn kan være prediktorer for om man varsler eller ikke, men ingen av disse faktorene viste slike sammenhenger. Dette kan bety at slike ting som forsørgerbyrde, økonomiske forpliktelser og andre faktorer som hypotetisk øker ens avhengighet av en jobb ikke vil påvirke ens intensjon og faktiske atferd i forhold til å varsle. Studier fra Amerika viser også at sivilstatus ikke har noen innvirkning på varsling (Rothschild & Miethe, 1999a). Det har tidligere blitt gjort funn som indikerer at utdanningsnivå har en effekt på varsling (Miceli et al., 1999; Rothschild & Miethe, 1999a). En slik sammenheng har også blitt knyttet opp mot ressursavhengighetsteori. Man har antatt at de med høy utdanning har kunnskap og ressurser som organisasjoner er avhengig av, og at de derfor føler seg tryggere i forhold til gjengjeldelse enn andre (Miceli et al., 1999). Våre resultater viser ingen slike sammenhenger. Dette kan skyldes at norske ansatte med lavere utdanning i mindre grad enn amerikanske føler seg utrygge og sårbare i forhold til sin arbeidsgiver. Dette kan også være et uttrykk for kulturelle forskjeller mellom Norge og Amerika. Norsk arbeidsliv kan ha andre faktorer enn utdanning som sikrer ansettelsesforhold.

Vi fant at både alder og antall år respondentene har vært ansatt i organisasjonen signifikant øker sannsynligheten for varsling. De samme funnene er også gjort hos Rothschild og Miete (1999a). Det vil være naturlig å anta at både høyere alder og lengre ansiennitet bidrar til andre faktorer som gjør det lettere for en person å varsle. Mennesker som er godt voksne vil antageligvis ha utviklet et mer stabilt selvilde og trygghet i forhold til egne verdier og standarder enn unge (Santrock, 1999). På samme måte vil man etter å ha levd lenger kunne støtte seg på et bredere spekter av erfaring, ha et videre perspektiv på livet generelt og i mindre grad gi etter for konformitetspress og gruppenormer man ikke selv står for.

Alder vil også med stor sannsynlighet samvarierte med en rekke andre faktorer som kan påvirke sannsynligheten for varsling. Det vil ikke minst være plausibelt at alder henger

sammen med hvor lenge man har jobbet i organisasjonen. Det kan tenkes at mennesker som har jobbet lenge i en organisasjon og som kjenner systemet og menneskene rundt seg, vil føle seg mer berettiget til å varsle om kritikkverdige forhold. I forhold til nyansatte vil de være sikrere på hvilke forhold som faktisk fraviker det normale. Har man jobbet lenge vil man også i større grad ha bygd et profesjonelt og sosialt nettverk rundt seg på arbeidsplassen. Dette kan fungere som støtte og motivasjon når man må ta vanskelige valg og dermed øke sannsynligheten for at man vil varsle (Miceli et al., 1999).

Eldre mennesker og mennesker som har jobbet lenge i organisasjonen vil også med større sannsynlighet inneha andre posisjoner enn nyansatte. I kraft av ansiennitet og erfaring vil man i større grad få sentrale posisjoner som leder- og tillitsverv. Slike stillinger innebærer ofte økt ansvar og større forpliktelser overfor organisasjonen, de ansatte og samfunnet rundt. I tråd med våre resultater kan man anta at disse stillingenes rolleforventninger kan være utslagsgivende i forhold til å si ifra om kritikkverdige forhold (Rothschild & Miethe, 1999a).

Forskning på sosiodemografiske faktorer og deres sammenheng med varsling har gitt blandede resultater. Rothschild og Miethe (1999a) postulerer at det ikke finnes demografiske karakteristika som er universelle for varslere. De mener at fokuset heller bør rettes mot roller og situasjonelle faktorer. Stillinger med strenge etiske føringer og ansvarsområder vil være sterke prediktorer for varsling uavhengig av sosiodemografiske karakteristika for personene som besitter dem (Rothschild & Miethe, 1999a). De demografiske faktorene som har en effekt på varsling kan like gjerne attribueres til de roller de er tilknyttet. For eksempel vil høyere alder kunne knyttes til organisasjonsmessige roller som leder- og tillitsverv. Våre resultater understøtter i stor grad denne teorien.

Personlighet, holdninger til varsling og varslingsatferd

Sosiodemografiske karakteristikker viser seg i liten grad å påvirke varsling. Personlighetstrekk kan imidlertid ha større påvirkningskraft. Resultatene viser at personlighet forklarer 9 % av variansen i holdninger til varsling, og at det er personlighetstrekkene nevrotisme og omgjengelighet som viser en unik samvariasjon når personlighetstrekkene kontrolleres innbyrdes. Jo lavere grad en har av nevrotisme, desto mer positive holdninger har en til varsling. Tilsvarende er det slik at de med høyest grad av omgjengelighet også er de mest positive.

Ekstroversjon er signifikant forskjellig fra de andre personlighetsfaktorene når det gjelder om man har varslet eller ikke. Analysen viste at de som aldri har varslet, har et signifikant lavere nivå av ekstroversjon enn de som har varslet en eller flere ganger. Når man kontrollerer for det innbyrdes forholdet mellom de ulike personlighetsfaktorene kommer også omgjengelighet ut som en faktor som påvirker sannsynligheten for å varsle. Jo høyere en scorer på omgjengelighet, jo mindre sannsynlig vil det være at man varsler.

Nevrotiske mennesker beskrives som nervøse, sårbare og dårlige til å takle stress (Costa & McCrae, 1992). Rotschild og Miethe (1999b) hevder at mange varslere ofte lider store tap og har ettervirkninger som depresjoner og angst. Varsling regnes av mange for å være en tung og vanskelig prosess der varsleren befinner seg i en forvilt situasjon. En nærliggende forklaring på hvorfor nevrotiske mennesker har negative holdninger til varsling er at de ser på varslingssituasjonen som truende. Et menneske som har vanskelig for å takle stress, er nervøs og sårbar, har gjerne negative holdninger til en situasjon som nettopp preges av de tingene en takler dårligst. Mennesker som skårer høyt på nevrotisme beskrives også som avhengige av andre for å takle vanskelige situasjoner (Costa & McCrae, 1992). Dette kan i følge Spector (1982) tyde på de har høy grad av ytre og lav grad av indre kontroll. Antagelsen om at personer med lav grad av indre kontroll vil varsle mindre enn mennesker med høy grad hadde vært i overensstemmelse med våre resultater hvis holdningene hadde samsvart med atferd. Vi kunne da anta at nevrotiske mennesker ville varsle mindre enn andre på grunn av de negative holdningene. Dette er ikke tilfellet i foreliggende studie. Mennesker som skårer høyt på nevrotisme viser seg å ikke varsle mindre enn de andre gruppene. Mennesker som i utgangspunktet vil unngå konfliktfylte situasjoner, og som også rapporterer dette i form av negative holdninger til varsling, vil allikevel varsle hvis situasjonen og omstendighetene skulle kreve det. Dette bekrefter ytterligere holdningers sviktende evne til å predikere atferd (Ajzen, 1991).

Videre viste resultatene at mennesker som skårer høyt på omgjengelighet har positive holdninger til varsling. De beskrives som altruistiske, godtroende, varme, og medfølende. De tror generelt at andre mennesker er ærlige og har gode intensjoner (Costa & McCrae, 1992). Varslere beskrives ofte som prinsippfaste individer med sterke moralske overbevisninger, høyt nivå av moralsk utvikling, universelle standarder om rettferdighet og høy grad av indre kontroll (Hersh, 2002). I følge Shepela og medarbeidere er det en sammenheng mellom altruisme, altruistisk atferd og heroisk motstand (Shepela et al.,

1999). De hevder at heroiske motstandere skiller seg fra andre ved at de har stor tillitt til andre mennesker og større ansvarsfølelse ovenfor dem. Dersom man kan regne varsling som en form for heroisk motstand ville det være naturlig å anta at omgjengelige mennesker ville varsle mer enn andre. Våre resultater viser derimot at de varsler mindre enn andre. Jo høyere skåre på omgjengelighet, jo mindre sannsynlighet er det for å varsle. Dette kan tolkes dit hen at omgjengelige yrkesaktive mindre enn andre er innstilt på å ”støte noen på mansjettene”, dvs. foreta seg noe upopulært i forhold til kolleger eller ledere. Det kan umiddelbart virke som om denne gruppen har svart sosialt ønskeverdig i forhold til spørsmålene om holdninger til varsling. En annen mulig forklaring på forskjellen mellom holdninger og faktisk atferd kan være at denne gruppen mennesker ikke kommer i situasjoner der det er riktig å varsle, eller at når de kommer i slike situasjoner, oppfatter de den på en annen måte fordi de er generelt godtroende og ukritiske.

Resultatene viser at de som varsler mest i Bergen kommune er de ekstroverte. Ekstroverte mennesker karakteriseres som dominerende, selvsikre og utadvendte (Costa & McCrae, 1992). En mulig tolkning er at ekstroverte mennesker i kraft av sin utadvendthet og sosiale form blir mer informert om hendelser i bedriften, som de så varsler om. Ekstroverte kommer også ofte i posisjon som gruppeledere. Ut fra disse beskrivelsene kan det tenkes at ekstroverte oftere sitter i lederposisjoner i kommunen og derfor også føler større ansvar eller oftere blir utsatt for situasjoner der varsling er en aktuell reaksjon. Noen av kjennetegn ved ekstrovertsjon, for eksempel høy grad av selvsikkerhet, kan tyde på at dette er mennesker med høy grad av indre kontroll. Således kan våre funn støtte Sectors teori om varslere om at mennesker med høy grad av indre kontroll varsler mer enn mennesker med høy grad av ytre kontroll (Spector, 1982)

Psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen

Studiets fjerde problemstilling var om psykososiale forhold hadde noen sammenheng med varsling og holdninger til varsling. Vi fant at holdninger til varsling i stor grad var knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet og at arbeidsmiljø definert gjennom AoWS forklarte 24 % av variansen i holdninger til varsling. Sammenhengen med faktisk varsling var mye mindre (bare en av seks AoWS skalaer indikerte sammenheng med varsling), men noen betraktninger rundt dette temaet kan allikevel være på sin plass. Organisasjoner holdes sammen av folks frivillige ønsker om å være tilstede og yte, og av følelsen av sosialt og oppgavemessig felleskap som gir mening og

sammenheng til den enkeltes arbeid. De tekniske samordningsmekanismene er ikke tilstrekkelige til å gjøre organisasjonen effektiv i det lange løp eller sikre oppslutning og innsats fra den enkelte (Strand, 2001). Således vil sosiale normer skapt gjennom opplevelse av felleskap og emosjonell tilfredsstillelse være en viktig forutsetning for en organisasjons suksess. Ulike kulturer vil ha ulike standarder for hva som utgjør et godt arbeidsmiljø. Hofstede (1991) har utviklet 4 dimensjoner som beskriver kulturers preferanser på dette området. Dette er maktdistanse, usikkerhetsunngåelse, maskulinitet-femininitet og individualisme- kollektivism. Maktdistanse sier noe om avhengighet mellom ansatte og ledere. Lav maktdistanse indikerer gjensidig avhengighet. Dette betyr at ansatte har høy grad av frihet i sin arbeidshverdag og at ledere og ansatte har en preferanse for konsultasjon, noe som innebærer at ansatte har stor frihet til å motsi og stille spørsmålstegn ved en leders avgjørelser. I motsetning til dette vil høy maktdistanse innebære mer enveis omgangsformer. Ansatte blir styrt i sin arbeidshverdag; de tar imot ordre og utfører de. Individualistiske kulturer defineres av løse bånd mellom mennesker. Det blir forventet at alle tar vare på seg selv og sine. Hensynet til individet blir sett på som viktigere enn hensynet til gruppen. Det motsatte er tilfellet i kollektivistiske kulturer. Disse defineres i følge Hofstede av at personer blir født inn i sterke sammensveisete grupper som tar seg av dem i bytte mot betingelsesløs lojalitet. Usikkerhets unngåelse beskriver i hvilken grad ulike kulturer føler seg truet av usikkerhet. I kulturer hvor man tradisjonelt i størst mulig grad unngår usikkerhet vil man skape regler for å unngå dette, og man får trygge regelbundne samfunn som også kan oppfattes som rigide og ufleksible. Maskulinitet/femininitet beskriver hva ulike kulturer vektlegger i forhold til idealer på jobb. Maskuline kulturer vektlegger lønn, anerkjennelse, opprykk og utfordring. Feminine kulturer vektlegger gode relasjoner, samarbeid, fysisk miljø og trygghet.

Norge preges kulturelt av lav maktdistanse og lav grad av usikkerhetsunngåelse, samt høy grad av individualisme. Slik sett er vi nært beslektet med USA. Norge skiller seg imidlertid fra USA på maskulinitet-femininitet. USA har høy grad av maskulinitet, mens Norge har høy grad av femininitet. Dette kan ha implikasjoner for retningslinjer for videre forskning. Norge er det landet som har høyest grad av femininitet blant femti land fra hele verden (Hofstede, 1991). Vi setter altså idealer som gode arbeidsrelasjoner og samarbeid svært høyt i forhold til USA. Dette kommer også fram av resultatene i foreliggende studie. Våre funn indikerer at varslerne hyppigst sier i fra om forhold som

rammer andre på et relasjonelt plan (alvorlig ubehag for andre, kritikkverdig arbeidsinnsats og destruktiv ledelse som rammer andre). De indikerer også at varslerne opplever et kvalitativt dårligere arbeidsfelleskap og mer konflikter enn andre. Andre psykososiale mål som det å bli anerkjent, delte verdier med organisasjon og arbeidsbelastning hadde ingen innvirkning på varsling. Dette kan altså virke som de ”feminine” (jamfør Hofstedes dimensjon) sider av arbeidsmiljøet står sentralt i forhold til norsk varslingsatferd.

Varsling og ledelse

Den siste problemstillingen vi utforsket var hvorvidt lederverv eller forhold til ledere definert gjennom LMX-teori hadde en forbindelse med varsling eller holdninger til varsling (problemstilling 1). Resultatene viste at ledere har mer positive holdninger til varsling enn de som ikke er ledere. Dette er i tråd med amerikansk forskning som finner at ledere på de fleste nivåer er generelt positive til varsling (Keenan, 2002). I følge Somers & Casal (1994) vil hvordan man definerer lojalitet til organisasjonen i stor grad avgjøre hvorvidt man varsler eller ikke. Om man framstår som ”organisasjonens mann” vil man følge de rammer og retningslinjer en blir gitt; også om disse er avhengig av forseelser. Reformatorene vil derimot kjempe imot forseelser i sin organisasjon med den tanke at det til syvende og sist vil være til organisasjonens beste, i følge Somers og Casal. Det kan tenkes at lederes positive holdning til varsling er en indikasjon på at organisasjonen ser på varsleren som en reformator som vil det beste for sin arbeidsplass.

Vår studie viste at også varsling i Bergen kommune hadde en sammenheng med hvorvidt respondentene satt i lederstillinger eller ikke. Ledere varsler mer enn andre. Frekvensen av ledere som hadde varslet økte også med høyere stillingsbetegnelse. Dette er i tråd med arbeid av Keenan (2002) som fant at overordnede ledere varsler oftere enn ledere på lavere nivåer. Dette kan ha sammenheng med at ansvaret og forpliktelsene som følger med en rolle, øker sannsynligheten for varsling (Rothschild & Miethe, 1999a). Det kan også skyldes at man med slike stillinger sitter i sentrale posisjoner hvor man i større grad enn andre har mulighet til å oppdage og avdekke forseelser. I motsetning til tidligere studier som indikerer at varslere har høyere moralske standarder enn ikke-varslere (Brabeck, 1984), kan en tenke seg at lederes opplevde ansvar for mange mennesker og deres jobbhverdag i stor grad ”presser” dem til å blåse i fløyta når forseelser finner sted i organisasjonen.

Keenan (2002) diskuterer muligheten for at overordnede ledere er mer åpne for endringer og forbedringer i struktur og regelverk enn ledere på 1. nivå og mellomnivå, og derfor er mer åpne for å ta imot og gi kritikk. Sistnevnte kan tenkes å være mer opptatt av å benytte den strukturelle rammen og de regelverk som allerede foreligger. For eksempel vil ledere på lavere nivåer ofte føle seg mer utsatt og i større grad føle seg presset til å møte krav til effektivitet og produksjon. Slik sett kan det hende at de ikke i like stor grad vil risikere å kompromittere sin stilling ved å blåse i fløyta (Keenan, 2002). Man kan altså tenke seg at ulike ledere opererer med ulike syn på hva varsling er – et fenomen man kan bruke til å forberede systemet, eller atferd som saboterer fremdriften i et allerede presset system.

Det at ledere varsler oftere enn ikke-ledere er konsistent med teoretikere som ser varsling i et maktperspektiv (Miceli et al., 1999). På grunn av en organisasjons store makt i forhold til ansatte har man antatt at potensielle varslere vil avskrekkes av organisasjonens mulighet til gjengjeldelse. Individer med makt i en organisasjon vil være mindre utsatt for organisatorisk gjengjeldelse. I lys av dette vil det kunne være naturlig å anta at mennesker med lederposisjoner vil være tryggere enn andre i forhold til å varsle om forseelser (Keenan, 2002). Ledere vil også kunne ha større tilhørighet til organisasjonen og derved være motivert til å endre praksis som setter organisasjonen i et dårlig lys.

Resultatene viste også sammenheng mellom forhold til nærmeste leder og holdninger til varsling, hvor negative holdninger til varsling indikerer en sammenheng med moderate positive relasjoner til leder. Dette kan tyde på at personer som i følge LMX teori opplever å ha et tett dyadisk forhold til sin leder også i større grad enn andre føler et større ansvar overfor leder i forhold til å "ikke lage bølger". Dette vil i tilfelle kunne støtte opp under tanken om at ansatte som føler tilhørighet til leder, ser på varsling som illojal atferd overfor disse i forhold til "lakei" – hypotesen (Somers & Casal, 1994).

Også varslingsatferd viste seg å være relatert til hvilke forhold man har til nærmeste leder. Man kan tenke seg at de faktorene som kjennetegner varslere (alder, lang fartstid i organisasjon, lederverv, tillitsverv) også bidrar til godt forhold til nærmeste leder. For eksempel har langtidsansatte mer erfaring, større kunnskapsbase og større kjennskap til systemet. Med andre ord er de en ressurs for organisasjonen og i forhold til LMX teori kan en tenke seg at ledere lettere former et tett bånd med ressurssterke ansatte som kan bidra substansielt til firmaets fremgang (Northouse, 1997). Har man et tett samarbeid med

nærmeste leder vil dette også kunne bidra til at en føler seg berettiget og trygg på å varsle om kritikkverdige forhold. Det viste seg imidlertid at de som aldri har varslet har et gjennomsnittlig bedre forhold til leder enn de som har varslet.

Det kan virke motstridende at ledere i så stor grad er positive til varsling og faktisk også varsler oftere enn andre når det også viser seg at varslere har dårligere forhold til sine nærmeste ledere. Dette kan tyde på at varsling på en eller annen måte skaper konflikter på et visst ledernivå. En mulig tolkning er at ledere varsler om forseelser som andre ledere står bak eller er ansvarlige for. Dette understøttes av at hele 24.7 % av forseelsene i studien dreide seg om inkompetent eller destruktiv ledelse som rammer andre. Dette vil også stemme godt overens med at varslere allerede har et høyt nivå av konflikter på jobb forut for varsling. Varsling om destruktiv ledelse vil mest sannsynlig innebære at det også er et konfliktfylt forhold mellom leder og varslere i forkant. I lys av dette vil det også være naturlig at holdningene til varsling blir mer positive når forholdet til leder er dårlig. Videre forskning i forhold til ledelse og varsling er påkrevd for å få et klarere bilde av disse forholdene.

Konklusjon – implikasjoner og videre forskning

Rollen som varslere innebærer et stort ansvar. Å ta et standpunkt mot ulovlig, uetisk eller kritikkverdig praksis i en organisasjon er potensielt en risikofylt, ensom og vanskelig oppgave. Man kan med de beste intensjoner plutselig befinne seg i en situasjon hvor en stor organisasjon benytter seg av alle tilgjengelige maktmidler for å tilbakevise ens påstander, og man kan oppleve å bli utstøtt og avvist av tidligere gode kolleger fordi man bryter uskrevede interne lover og regler.

Videre forskning

I lys av Hofstades (1991) teori (se s.51) kan man anta at det finnes særegne norske kulturelle forhold som påvirker varslingsatferd. Dette kan være i forhold til hvilke typer forseelser man reagerer på, om man varsler internt eller eksternt, konsekvenser for varsleren i ettertid og ikke minst forholdet mellom lederskap og varsling. Med andre ord vil ikke amerikansk litteratur være tilstrekkelig, og ytterligere forskning bør fremskaffes for å identifisere mulige særnorske forhold.

Som en individualistisk feministisk kultur med lav maktdistanse (jamfør Hofstede, 1991) er det en forutsetning for optimal organisasjonsmessig fungering å ha et godt arbeidsmiljø som ivaretar de ansattes relasjoner, trygghet og samarbeidsgrunnlag (Strand, 2001). Det kan tenkes at den norske varsleren fungerer som en sensor som går av når arbeidsmiljø og felleskap rammes av forseelser, og ikke i like stor grad er en sikkerhetsventil i forhold til farlig og ulovlig aktivitet. Man kan altså tenke seg at norske organisasjoner med mye varsling er organisasjoner som hovedsakelig vil ha problemer i forhold til sitt arbeidsmiljø. Slik sett kan varsling i et norsk perspektiv fungere som en indikator eller et mål på kvaliteten på arbeidsmiljø. At det i vår undersøkelse i liten grad blir varslet om alvorlige forhold kan også skyldes at forekomsten av slike forhold er lav i norsk organisasjonsliv. Politisk og kulturelt er norsk arbeidsliv i større grad enn amerikansk regulert og overvåket av offentlige instanser. Dette kan bety at vi ikke i like stor grad trenger varslere som et sikkerhetsnett som kan fange opp og påpeke de mest graverende forhold.

Dette trenger allikevel ikke bety at varsleren ikke har en nødvendig funksjon i norsk arbeidsliv. Som tidligere nevnt vil de fleste konflikter ha opphav i måten arbeidet er organisert på, organisasjonens strukturelle oppbygging, eller i de omgangsformer og samspillmønstre som kjennetegner organisasjonen (Sortland & Einarsen, 2000). Det er imidlertid vanlig at medarbeidere og ledere legger mer vekt på personlighet og væremåte enn på organisatoriske forhold når årsaker til konflikter skal søkes (Einarsen et al., 1994). Mennesker i grupper har ofte en tendens til å tilpasse seg allerede eksisterende rammeverk (Keenan, 2002). Det vil ofte kreve mye å løfte blikket og se overliggende faktorer i forhold til arbeidsmiljø som begrenser og hemmer god organisasjonsmessig fungering. Man vil som oftest være tjent med en praksis hvor man kontinuerlig er åpen for å forbedre praksis og regelverk.

Varslere kan betraktes som enrepenører i forhold til verdier og retningslinjer (Johnson, 2003). De kan være uvurderlige ressurser i forhold til å igangsette en revurderingsprosess av rammer og regelverk. Om ikke de presenterer forslag til forbedring vil de være essensielle i å påpeke dysfunksjonelle forhold. Det blir da sentralt å øke bevisstheten rundt dette og ønske varsleren velkommen som en som kan påpeke når dette ikke fungerer tilfredsstillende framfor å ha fokus på varsleren som bråkmakere.

Tiltak for å fremme varsling

En rekke tiltak kan medvirke til å skape grobunn for god varsling. Det er viktig at organisasjonen tydelig signaliserer at forseelser blir taklet seriøst internt. Dette gjør at man trenger et internt varslingssystem (Lindsay, Lindsay, & Irvine, 1996). Slike systemer har enkle kommunikasjonskanaler, formelle etterforskningsprosedyrer og garantier for trygghet når en varsler i god tro. Near og Miceli (1987) poengterer også viktigheten av å vite hvor en skal rapportere forseelser. Dette gjelder spesielt hvis forseelsen involverer ens egen leder eller noen på høyere nivå i organisasjonen. Keenan har funnet en positiv sammenheng mellom organisasjonens oppfordring til varsling, tilstrekkelig informasjon om hvordan og hvor en varsler, og følelsen av å være forpliktet til å varsle internt om forseelser (Keenan, 1995). Mathews (1988) mener at organisasjoner bør utvikle formelle koder for etikk for å oppmuntre ansatte til å varsle om uærlige eller ulovlige aktiviteter. Forsikring om at organisasjonen vil handle mot de som forgriper seg, uavhengig av mistenktes posisjon eller ansiennitet, vil også kunne ha en liknende positiv effekt. For en potensiell varsler er det også viktig å ikke frykte sanksjoner eller straff som følge av rapporteringen. Frykt for gjengjeldelse har vist seg å være en av de viktigste faktorene i påvirkning av varslingsatferd (Keenan, 1995). Firmaer med et klima preget av trusselen om gjengjeldelse opererer etter lavere moralske standarder, noe som gjør at de ansatte føler mindre ansvar for å beskytte sin arbeidsplass (Hersh, 2002).

Støtte for varslere

Det å varsle har i media ofte blitt fremstilt som Davids kamp mot Goliat (Bowers et al., 1999; Lennane, 1993; MacNamara, 1991; McDonald & Ahren, 2000; Rothschild & Miethe, 1999b; U.S. Merit System Protection Board, 1993). Den økende internasjonale erkjennelsen av varsling som prososial atferd og en prosess som kan være essensiell i å bevare helse, sikkerhet og trygghet for ansatte, har skapt større fokus på tiltak som beskytter varsleres interesser. Kunnskap om rettigheter og muligheter for støtte kan være sentral i forhold til om man tar på seg ansvaret som varsler (Bowers et al., 1999; Keenan, 1995).

I Storbritannia (Bowers et al., 1999) og USA (Miceli et al., 1999) har man tatt konsekvensene av dette og utviklet lover for å beskytte og gi varslere rettigheter slik at de skal kunne stå fram med sin viten uten å måtte lide overlast for dette. I Norge

eksisterer det ingen formaliserte regelverk som ivaretar interessene til varslere, til tross for indikasjoner på at dette behovet er økende. ”Samfunnet må bli mye flinkere til å ivareta dem som tør å si ifra når det skjer kritikkverdige forhold ved en arbeidsplass eller i en organisasjon” (Stangenes, 2002).

Det offentlige dokumentet som kommer nærmest i å uttale seg om varsleres rettigheter er Norges offentlige utredninger NOU 1999:27: ”Ytringsfrihed bør finde Sted”.

Ytringsfrihetskommisjonen som forfattet denne utreder i dette dokumentet ytringsfrihetens vilkår i Norge, og på et generelt grunnlag ser en her hvordan varslere i lys av deres rett til ytringsfrihet bør ivaretas og beskyttes fra gjengjeldelse og sanksjonering (Kommisjon oppnevnt ved Kongelig Resolusjon 26. august 1996, 1999). Lav maktdistanse og lav grad av usikkerhetsunngåelse (jamfør Hofstede, 1991; se over) vil kunne medføre manglende regelverk for å beskytte varslere. Vi er så uformelle og "dus" med hverandre at det finnes et mindre formalistisk regelverk enn i mange andre land. På godt og vondt - kanskje mest på det vonde for varslere. På den ene siden vil det kunne være et gode med stor frihet, uformelle forhold mellom ledere og ansatte og lav grad av regelstyring. På den andre siden vil man kunne risikere at man ikke i stor nok grad formaliserer rettigheter og plikter på grunnlag av en antagelse om at disse tingene er ivaretatt gjennom våre kulturelle relasjonelle mønstre. På grunn av at vi er så likhetsorienterte (egalitære), er det mindre snakk om menneskerettigheter og borgerrettigheter. Manglende formalisme kan kanskje være en hemsko i forhold til varsling.

Ut fra empiriske funn i foreliggende undersøkelse, er varsleren en middelaldrende (over 45 år) og utadventt person som ofte sitter i en form for lederstilling. Han eller hun varsler mest om forseelser som rammer medmenneskelige hensyn. I motsetning til internasjonal forskning blir varsleren i henhold til våre data møtt med positive reaksjoner. Dette kan tyde på at selv om forskningen på varsling ikke har kommet så langt i Norge, har kanskje varslingen og holdningene til varsling kommet desto lenger. Dette kan skyldes dyktig, personal-orientert ledelse og at norsk organisasjonsliv har godt skolert ledelse. Vi vet imidlertid lite om i hvilken grad Bergen kommune er representativt for arbeidslivet generelt. Særlig i privat sektor kan det framkomme forskjeller sett i forhold til utvalget av kommunalt ansatte. Ytterligere forskning vil være påkrevd for å belyse dette temaet. For eksempel vil et ytterligere fokus på varsling i forhold til ledelse, personlighet, konflikt og

psykososialt arbeidsmiljø kunne gi interessante implikasjoner for organisasjonsmessig
fungering i fremtiden.

REFERANSER

- Agervold, M. (1998). *Det Psykosociale Arbejdsmiljø - Fra Videnskabelig Arbejdsledelse til Arbejdsmiljøpsykologi*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akabayashi, A. (2002). Euthanasia, Assisted Suicide, and Cessation of Life Support: Japan's Policy, Law, and an Analysis of Whistle Blowing in Two Recent Mercy Killing Cases. *Social Science and Medicine*, 55, 517-527.
- Birkbeck, C., & LaFree, G. (1993). The Situational Analysis of Crime and Deviance. *Annual Review of Sociology*, 19, 113-137.
- Bowers, J., Lewis, J., & Mitchell, J. (1999). *Whistleblowing: The New Law*. London: Sweet & Maxwell.
- Bowie, N. (1982). *Business Ethics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brabeck, M. (1984). Ethical Characteristics of Whistle Blowers. *Journal of Research in Personality*, 18, 41-53.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) - Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og Harde Personkonflikter*. Bergen: Sigma.
- Elliston, F., Keenan, J. P., Lockhart, P., & van Schaick, J. (1985). *Whistleblowing Research - Methodological and Moral Issues*. New York: Praeger Publishers.
- Ewing, D. W. (1983). *Do it my way-or you're fired! Employee rights and the changing role of management prerogatives*. New York: John Wiley.
- Glazer, M. P., & Glazer, P. M. (1986, August). Whistleblowing. *Psychology Today*, 37-43.
- Grael, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gruneberg, M. M. (1976). *Job Satisfaction - A Reader*. London: The MacMillan Press LTD.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility for Ethical Behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.
- Ibsen, H. (1882). *En Folkefiende*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it Works - And Why*. Boulder: Lynne Rienner Publishers, Inc.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i Organisasjon og Ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Keenan, J. P. (1995). Whistleblowing and the First-Level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow the Whistle. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10(3), 571-584.
- Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 17-32.

- Kelly, J. (2002, 30. Desember). The Year of the Whistle-Blowers. *TIME*, 26.
- Kommisjon oppnevnt ved Kongelig Resolusjon 26. august 1996. (1999). *Ytringsfrihet Bør Finde Sted* (No. 27). Oslo: Norges Offentlige Utredninger.
- Lacayo, R., & Ripley, A. (2002, 30. Desember). Persons of the year: Coleen Rowley, Cynthia Cooper, Sherron Watkins. *TIME*, 38-39.
- Lennane, K. J. (1993). "Whistleblowing": A Health Issue. *BMJ*, 307, 667-670.
- Lindsay, R. M., Lindsay, L. M., & Irvine, V. B. (1996). Installing Ethical Behavior in Organizations: A Survey of Canadian Companies. *Journal of Business Ethics*, 15(4), 393-407.
- Loewenberg, F. M. (1987). Another Look at the Unethical Professional Conduct. *The Journal of Applied Social Sciences*, 11(2), 220-229.
- MacNamara, D. E. J. (1991). The Victimization of Whistle-Blowers in the Public and Private Sectors. In R. J. Kelly & D. E. J. MacNamara (Eds.), *Perspectives on Deviance, Dominance, Degradation and Denigration*. (pp. 121-134). Cincinnati: Anderson Publishing.
- Mansbach, A., & Kaufman, R. (2003). Ethical decision-making of social workers' associations: A case study of the Israeli Association of Social Workers' responses to whistle-blowing. *International Social Work*, 46(3), 303-312.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers.
- Mathews, M. C. (1988). Whistle-Blowing and Whistle-Blowers. In M. C. Mathews (Ed.), *Strategic Intervention in Organizations - Resolving Ethical Dilemmas* (Vol. 169, pp. 97-111). London: Sage Publications.
- McDonald, S., & Ahren, K. (2000). The Professional Consequences of Whistleblowing by Nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(6), 313-321.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace - Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-281.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington.
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers? - Results of a Naturally Occurring Field Experiment. *Work and Occupations*, 26(1), 129-151.
- Miethe, T. D., & Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64(3), 322-347.
- Myers, D. G. (2002). *Social Psychology* (7. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 4.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1986). Retaliation Against Whistleblowers, Predictors and Effects. *Journal of Applied Psychology*, 71, 137-145.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1987). Whistle-Blowers in Organizations: Dissidents or Reformers. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 9, pp. 321-368). Greenwich, CT: JAI.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1988). *The Internal Auditor's Ultimate Responsibility: The reporting of Sensitive Issues*. Altamonte Springs, FL: The Institute of Internal Auditors Research Foundation.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Northouse, P. G. (1997). *Leadership - Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations*. New York: Harper & Row.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999a). Disclosing Misconduct in Work Organizations: An Empirical Analysis of the Situational Factors that Foster Whistleblowing. *Research in the Sociology of Work*, 8, 211-227.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999b). Whistle-Blower Disclosures and Management retaliation: The Battle to Control Information About Organization Corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128.
- Rushton, J. P. (1984). The Altruistic Personality, Evidence From Laboratory, Naturalistic, and Self-Report Perspectives. In E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karylowski & J. Reykowski (Eds.), *Development and Maintenance of Prosocial Behavior: International Perspectives on Positive Morality* (pp. 271-290). New York: Plenum.
- Santrock, J. W. (1999). *Life-Span Development* (7. ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Shepala, S. T., Cook, J., Horlitz, E., Leal, R., Luciano, S., Lutfy, E., et al. (1999). Courageous Resistance - A Special Case of Altruism. *Theory and Psychology*, 9(6), 787-805.
- Sinha, S. P., & Jain, N. (1994). Perception of control strategies and mental health. *Bangladesh Journal of Psychology*, 14, 57-62.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale Faktorer i Arbeidet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det Gode Arbeidsmiljø - Krav og Utfordringer* (pp. 15-35). Bergen: Fagbokforlaget.
- Soeken, D. R. (1986, August). J'accuse. *Psychology Today*, 44-46.
- Somers, M. J., & Casal, J. C. (1994). Organizational Commitment and Whistle-blowing - A Test of the Reformer and the Organization Man Hypotheses. *Group and Organization Management*, 19(3), 270-285.
- Sortland, N., & Einarsen, S. (2000). Mellommenneskelige Konflikter: Årsaker og Kommunikasjonsmønstre. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det Gode Arbeidsmiljø - Krav og Utfordringer* (pp. 139-166). Bergen: Fagbokforlaget.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Stangenes, T. (2002, 4. November). Samfunnet må beskytte varslernefakta/Whistleblowing. *Bergens Tidende*.
- Staub, E. (1978). *Positive Social Behavior and Morality: Social and Personal Influences* (Vol. 1). New York: Academic Press.
- Strand, T. (2001). *Ledelse, Organisasjon og Kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tungesvik, H. O. (2002, 03.01). Varsling en Fare for Varsleren? *Bergens Tidende*.
- U.S. Merit System Protection Board. (1993). *Whistleblowing in the Federal Government: An Update*. Whashington DC: Government Printing Office.
- Vallebrokk, K. (2003, 19. Januar). Når skitten treffer viften. *Aftenposten*.

Westin, A. F. (1981). *Whistle blowing! : loyalty and dissent in the corporation*. New York: McGraw-Hill.

APPENDIKS A:

Tabeller

Tabell 1

Holdninger til Varsling

Holdninger	Frekvens (%)				Deskriptiv		
	Uenig	Litt	Litt	Enig	M	SD	n
		uenig	enig				
1. Respekt og støtte fra kolleger							
hvis varsling	1.5	6.3	37.7	54.5	3.45	0.68	477
2. Andre varsler hvis jeg lar være	4.7	11.9	42.6	40.9	3.20	0.82	472
3. Ansatte må beskytte							
arbeidsplassen ^a	34.6	19.0	34.0	12.4	2.76	1.06	474
4. Flere ulemper enn fordeler med							
varsling ^a	27.3	22.9	39.9	9.9	2.68	0.98	476
5. Bekymret for straff hvis jeg							
varsler ^a	58.0	15.1	19.7	7.1	3.24	1.00	479
6. Bekymret for å miste							
venner/aktelse hvis varsler ^a	59.4	19.9	17.5	3.2	3.36	0.88	473
7. Tilfeldig om velger å varsle ^a	52.1	26.2	16.7	5.0	3.25	0.91	478
8. Å gå stille i dørene er best ^a	52.0	23.6	17.9	6.5	3.21	0.96	475

Note. Svar-range for holdningene strekker seg fra 1(uenig) til 4 (enig) hvor enig indikerer positive holdninger til varsling. ^aLedd reverseres.

Tabell 2

Hyppigst Rapporterte Forseelser

Hva varsles om?	Frekvens (%)		Deskriptiv	
	<i>Ja</i>	<i>Nei</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Brudd på forskrifter for hygiene og/eller vedlikehold	14.9	85.1	0.15	0.36
2. Brudd på sikkerhetsinstrukser slik at personer settes i fare	13.0	87.0	0.13	0.34
3. Brudd på taushetsplikt eller regler for konfidensialitet	12.3	87.7	0.12	0.33
4. Illojal atferd overfor organisasjonen	13.0	87.0	0.13	0.34
5. Inkompetent eller destruktiv ledelse	24.7	75.3	0.25	0.43
6. Kritikkverdig arbeidsinnsats (f.eks. å komme for sent / gå for tidlig fra arbeid)	32.5	67.5	0.32	0.47
7. Misbruk av alkohol eller narkotiske stoffer i arbeidstiden	15.6	84.4	0.16	0.36
8. Sabotering av arbeidsoppgaver (”unnaluring”)	16.2	83.8	0.16	0.37
9. Negativ atferd overfor brukere	15.6	84.4	0.16	0.36
10. Annet	14.9	85.1	0.15	0.36

Note. Svar-range for forseelsene strekker seg fra 0 (nei) til 1 (ja). n = 154.

Tabell 3

Konsekvenser Gjerningspersoner for Forseelsene har blitt Utsatt for

Hva skjedde med personene bak de kritikkverdige eller ulovlige handlingene?	Frekvens (%)		Deskriptiv	
	Ja	Nei	M	SD
1. Gjeringspersonen irettesatt	37.7	62.3	0.38	0.49
2. Gjeringsperson omplassert/degradert	5.2	94.8	0.05	0.22
3. Gjeringsperson forlot organisasjonen	7.1	92.9	0.07	0.26
4. Gjeringsperson oppsagt/avskjediget	8.4	91.6	0.08	0.28
5. Ingen reaksjon ovenfor gjerningsperson	37.0	63.0	0.37	0.49
6. Gjerningsperson forfremmet	1.3	98.7	0.01	0.11
7. Vet ikke reaksjon ovenfor gjerningsperson	18.2	81.8	0.18	0.39

Note. Svar-range for konsekvensene strekker seg fra 0 (nei) til 1 (ja). n = 154.

Tabell 4

Konsekvenser Varslere har blitt Utsatt for

Konsekvenser for varslere	Frekvenser (%)				Deskriptiv		
	I høy grad	I noen grad	I lav grad	Ikke i det hele tatt	M	SD	n
1. Økt respekt fra kolleger ^a	5.5	35.2	18.8	40.6	2.95	0.99	128
2. Økt selvrespekt ^a	14.9	50.7	17.9	16.4	2.36	0.93	134
3. Ble kritisert for måten jeg gjorde jobben min på	1.6	6.3	10.3	81.7	3.72	0.65	126
4. Større trivsel i jobben ^a	12.3	36.9	18.5	32.3	2.71	1.05	130

Konsekvenser for varsler	Frekvenser (%)				Deskriptiv		
	I høy grad	I noen grad	I lav grad	Ikke i det hele tatt	M	SD	n
5. Ble fortalt jeg innbilte meg ting	2.4	2.4	8.8	86.4	3.79	0.60	125
6."På stedet hvil"							
karrieremessig	13.1	9.0	4.9	73.0	3.38	1.10	122
7. Verbalt utskjelt	0.8	3.9	8.7	86.6	3.81	0.53	127
8. Gitt meningsløse/ mindre viktige oppgaver	0.8	4.0	2.4	92.8	3.87	0.49	125
9. Ignorert eller frosset ut	1.6	3.2	5.6	89.5	3.83	0.552	124

Note. Svar-range strekker seg fra 1 (i høy grad) til 4 (ikke i det hele tatt). ^aLedd reverseres.

Tabell 5

Konsekvenser Varslere har blitt Utsatt for

Konsekvenser for varsler	Frekvens (%)		Deskriptiv		
	Ja	Nei	M	SD	n
1. Oppsagt eller avskjediget fra stilling	4.3	95.7	1.96	0.20	117
2. Arbeidsavtalen ikke forlenget	7.1	92.9	1.93	0.26	113
3. Mottok en skriftlig reprimande	8.0	92.0	1.92	0.27	112
4. Ble rost eller påskjønnnet for å ha varslet	29.4	70.6	1.71	0.46	119
5. Degradert	2.8	97.2	1.97	0.17	108
6. Fikk en verbal reprimande	22.2	77.8	1.78	0.42	117
7. Ble bedt om å glemme hendelsen	11.6	88.4	1.88	0.32	112

Note. Svar-range for konsekvensene strekker seg fra 1 (ja) til 2 (nei).

Tabell 6

Hvordan Varsling har Påvirket Livet i Ettertid

Varslingens påvirkning	Frekvenser (%)				Deskriptiv		
	Klart forbedret	Noe forbedret	Noe forverret	Klart forverret	M	SD	n
Fysisk helse	12.8	67.9	19.2	0	2.06	0.57	78
Psykisk helse	18.4	55.2	21.8	4.6	2.13	0.76	87
Økonomisk situasjon	6.9	70.7	19.0	3.4	2.19	0.61	58
Forhold til familiemedlemmer	19.0	66.7	14.3	0	1.95	0.58	63
Sosialt nettverk	15.4	70.8	13.8	0	1.98	0.55	65

Note. Svar-range strekker seg fra 1 (Klart forbedret) til 4 (klart forverret).

Tabell 7

Hva har Varslerne Opplevd av Støtte i Etterkant

Støtte etter varsling	Frekvenser (%)			Deskriptiv		
	Ingen	Litt	Mye	M	SD	n
Familie	50.7	22.8	26.5	1.76	0.85	136
Kolleger	19.1	32.4	48.5	2.29	0.77	136
Andre på jobb	38.7	35.0	26.3	1.87	0.80	137
Venner	67.4	14.4	18.2	1.50	0.79	132
Advokater	98.4	0.0	1.6	1.03	0.25	126
Profesjonelle hjelpere	88.8	3.2	8.0	1.19	0.56	125
Fritidskontakter	95.2	3.2	1.6	1.06	0.30	125

Note. Svar-range strekker seg fra 1(ingen) til 3 (mye).

Tabell 8

Prosentvis Fordeling av Varslere Basert på Lederverv

Lederansvar	Har aldri varslet	Har varslet
Ikke lederansvar	73.8	26.2
Gruppeleder	60.3	39.7
Mellomleder	53.7	46.3
Overordnet leder	35.0	65.0
n = 475		

Tabell 9

Prosentvis Fordeling av Varslere Basert på Tidligere Besittelse av Tillitsverv

Har hatt tillitsverv	Har aldri varslet	Har varslet
Nei	72.2	27.3
Ja	56.9	43.1
n = 475		

Tabell 10

Deskriptiv Statistikk for Psykososialt Arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet	M	SD	n
Arbeidsbelastning	2.89	0.75	474
Kontroll over arbeidssituasjon	3.72	0.66	473
Belønninger	3.55	0.81	472
Arbeidsfelleskap	3.94	0.60	470
Rettferdighet	3.21	0.72	472
Verdier	3.49	0.63	466
Generell opplevelse av psykososialt arbeidsmiljø	3.42	0.50	471

Note. Svar-range for indeksene strekker seg fra 1(helt uenig) til 5 (helt enig) hvor enig indikerer godt psykososialt arbeidsmiljø.

Tabell 11

Korrelasjoner (Pearson's r) mellom Psykososialt Arbeidsmiljø og Varslingsatferd

Arbeidsmiljø	Varsling
Arbeidsbelastning	-0.07
Kontroll over arbeidssituasjon	-0.05
Belønninger	-0.06
Arbeidsfelleskap	-0.10*
Rettferdighet	-0.06
Verdier	-0.01
Generell opplevelse av psykososialt arbeidsmiljø	-0.09

* $p < 0.05$.

Tabell 12

Korrelasjoner mellom Arbeidsmiljø og Holdninger til Varsling (Pearson's r)

<i>Arbeidsmiljø</i>	<i>Holdninger til varsling</i>
Arbeidsbelastning	.09
Kontroll over arbeidssituasjon	.18*
Belønninger	.30*
Arbeidsfelleskap	.32*
Rettferdighet	.42*
Verdier	.33*
Generell opplevelse av psykososialt arbeidsmiljø	.42*

* p<0.01.

Tabell 13

Psykososiale Arbeidsmiljøforholds unike Samvariasjon med Holdninger til Varsling

Variabler	R	R ²	F	df	Beta
Arbeidsbelastning	.49	.24	23.73	6/ 452	.04
Kontroll over arbeidssituasjon					-.02
Belønning					.04
Arbeidsfelleskap					.17*
Rettferdighet					.27*
Verdier					.16*

Note. Sammenhengen er vist ved bruk av multippel regresjonsanalyse hvor psykososiale arbeidsmiljøforhold er prediktorvariabler og holdninger til varsling er kriterievariabel. * p<0.01.

Tabell 14

Korrelasjoner Personlighetsmål og Holdninger til Varsling

Personlighet	Holdninger til varsling	n
Nevrotisisme	-.29*	473
Ekstroversjon	.20*	473
Åpenhet	.02	472
Omgjengelighet	.20*	473
Samvittighetsfullhet	.15*	473

*p<0.05.

Tabell 15

Grad av Sammenheng mellom Personlighet og Holdninger til Varsling

Variabler	R	R ²	F	df	Beta
Nevrotisisme	.31	.09	10.20	5/466	-.24**
Ekstroversjon					.05
Åpenhet					-.02
Omgjengelighet					.11*
Samvittighetsfullhet					-.02

Note. Grad av sammenheng vist ved multippel regresjon. De fem personlighetsfaktorene i "Big

5"personlighetsteori er innført som prediktorer i regresjonsmodellen, mens holdninger til varsling er

kriterievariabel. ** p<0.01 *p<0.05.

Tabell 16

Grad av Sammenheng mellom Personlighet og Varsling

Variabler	OR	95 % CI
Nevrotisisme	1.00	0.96-1.03
Ekstroversjon	1.12**	1.10-1.18
Åpenhet	0.23	0.99-1.06
Omgjengelighet	0.93*	0.88-0.98
Samvittighetsfullhet	0.15	0.95-1.10

Note. Sammenhengen er vist ved bruk av logistisk regresjon. De fem personlighetsfaktorene i "Big 5" personlighetsteori er innført som prediktorer i regresjonsmodellen, mens den dikotome variabel er "varsling/ ikke-varsling". OR (Odds Ratio) er et uttrykk for sannsynligheten for at en endring i prediktorvariabel vil endre den dikotome variabelen. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

APPENDIKS B:

Oversiktstabeller

Tabell 1

Varslernes Rapproterte Forseelser

Varslet om	Frekvenser (%)		Deskriptiv	
	Ja	Nei	M	SD
1. Bedrageri/ svindel	5.8	94.2	0.06	0.24
2. Brudd på hygiene/vedlikeholdsregler	14.9	85.1	0.15	0.36
3. Brudd på sikkerhetsinstruks	13.0	87.0	0.13	0.34
4. Brudd på taushetsplikt	12.3	87.7	0.12	0.33
5. Forsøk på å skjule urettmessigheter	3.9	96.1	0.04	0.19
6. Fysiske overgrep	3.9	96.1	0.04	0.19
7. Illojal atferd mot org.	13.0	87.0	0.13	0.34
8. Inkompetent/destruktiv ledelse som rammer andre	24.7	75.3	0.25	0.43
9. Juks med timelister	3.9	96.1	0.04	0.19
10. Kjønnsskimming	1.9	98.1	0.02	0.13
11. Aldersskimming	1.3	98.7	0.01	0.11
12. Korrupsjon / ”smøring” av nøkkelpersoner	3.2	96.8	0.03	0.18
13. Kritikkverdig arbeidsinnsats	32.5	67.5	0.32	0.47
14. Misbruk av alkohol eller narkotika i arbeidstiden	15.6	84.4	0.16	0.36
15. Misbruk av offentlige eller budsjetterte midler	5.2	94.8	0.05	0.22
16. Rasistisk atferd	1.9	98.1	0.02	0.14
17. Sabotering av arbeidsoppgaver	16.2	83.8	0.16	0.37
18. Seksuell trakassering	1.9	98.1	0.02	0.14
19. Tyveri	5.2	94.8	0.05	0.22
20. Favorisering av ansatte eller jobbsøkere	9.7	90.3	0.10	0.30

Varslet om	Frekvenser (%)		Deskriptiv	
	Ja	Nei	M	SD
21. Negativ atferd overfor brukere	15.6	84.4	0.16	0.36
22. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler	7.8	92.2	0.08	0.27
23. Ukvalifisert arbeidskraft settes til risikabelt/ for krevende arbeid	6.5	93.5	0.06	0.25
24. Ulovlig forurensing	0.6	99.4	0.01	0.08
25. Urettmessig begunstigelse av kunder eller klienter	3.2	96.8	0.03	0.18
26. Urettmessig bruk av organisasjons eiendeler	7.8	92.2	0.08	0.27
27. Annet	14.9	85.1	0.15	0.36

Note. Svar range strekker seg fra 0 (nei) til 1 (ja). Respondentene kunne rapportere flere enn en forseelse. n = 154.

Tabell 2a

Alle Konsekvenser av Varsling

Konsekvenser for varsler	Frekvens (%)		Deskriptiv		
	Ja	Nei	M	SD	n
Etter varsling oppsagt	4.3	95.7	1.96	0.20	117
Etter varsling arbeidsavtale ikke forlenget	7.1	92.9	1.93	0.20	113
Etter varsling skriftlig reprimande	8.0	92.0	1.92	0.26	112
Etter varsling påskjønnnet	29.4	70.6	1.71	0.46	119
Etter varsling degradert	2.8	97.2	1.97	0.17	108
Etter varsling verbal reprimande	22.2	77.8	1.78	0.42	117
Etter varsling omplassert annen stilling	0.9	99.1	1.99	0.10	109
Etter varsling bedt om å glemme	11.6	88.4	1.88	0.32	112
Etter varsling forfremmet	100.0	0.00	2.00	0.00	109
Etter varsling anlagt sak mot	100.0	0.00	2.00	0.00	114
Etter varsling lønnsøkning	0.9	99.1	1.99	0.09	113
Etter varsling suspendert	0.9	99.1	1.99	0.09	113
Etter varsling forflyttet geografisk	1.7	98.3	1.98	1.13	115
Etter varsling offisiell utmerkelse	100.0	0.00	2.00	0.00	113
Etter varsling bedt om å oppsøke lege/psykolog	0.9	99.1	1.99	0.09	113

Note. Svar-range strekker seg fra 1 (ja) til 2 (nei).

Tabell 2b

Alle Konsekvenser av Varsling

Konsekvenser for varsler	Frekvens(%)				Deskriptiv		
	I høy grad	I noen grad	I lav grad	Ikke i det hele tatt	M	SD	n
Økt respekt kolleger	5.5	35.2	18.8	40.6	2.95	0.99	128
Økt selvrespekt	14.9	50.7	17.9	16.4	2.36	0.93	134
Behandlet som forræder	0.8	6.3	11.1	81.7	3.74	0.61	126
Kritisert for jobbutførelsen	1.6	6.3	10.3	81.7	3.72	0.65	126
Større trivsel på jobb	12.3	36.9	18.5	32.3	2.71	1.05	130
Fortalt at innbiller meg							
ting	2.4	2.4	8.8	86.4	3.79	0.60	125
Fysisk isolert	0.0	1.6	4.8	93.6	3.92	3.33	125
Ble mobbet	0.8	2.4	4.8	92.0	3.88	0.45	125
Sosialt isolert	0.0	2.4	7.2	90.4	3.88	0.39	125
Mottok signal om å slutte							
frivillig	0.8	2.4	1.6	95.2	3.91	0.42	124
På stedet hvil							
karrieremessig	13.1	9.0	4.9	73.0	3.38	1.10	122
Verbalt utskjelt	0.8	3.9	8.7	86.6	3.81	0.53	127
Svartelistet	1.6	2.4	4.8	91.1	3.85	0.52	124
Truet med oppsigelse	0.8	0.0	2.4	96.8	3.95	0.31	125
Truet med overføring	0.8	0.8	0.8	97.6	3.95	0.33	125
Gitt meningsløse oppgaver	0.8	4.0	2.4	92.8	3.87	0.49	125
Ignorert/frosset ut	1.6	3.2	5.6	89.5	3.83	0.55	124

Tabell 3

Demografisk Beskrivelse av Varslerne

Variabel	M	SD	n	Frekvens (%)
Alder	46.77	11.14	154	
Kjønn	1.67	0.46	154	
Mann				33.1
Kvinne				66.9
Utdanningsnivå	2.58	0.63	154	
Grunnskole				7.8
Videregående skole				26.0
Høyskole/universitet				66.2
Sivil status	1.35	0.86	154	
Gift/samboer/reg. partner				82.5
Skilt/separert				7.8
Enke/enkemann				1.9
Enslig				7.8
Antall barn	1.99	1.18	154	
Hvor lenge jobbet i Bergen kommune	15.73	9.98	154	
Stillingsprosent	1.39	0.72	154	
100 %				72.7
75 % -99 %				17.5
50 % -74 %				7.8
25 % -49 %				1.9
Under 25 %				0.0

Variabel	M	SD	n	Frekvens (%)
Politisk tilhørighet	5.61	2.26	147	
Fr.p				4.8
Høyre				12.2
Krf.				6.8
Venstre				4.8
Senterpartiet				1.4
Arbeiderpartiet				27.2
SV				27.2
RV				8.8
Annet				6.8
Avdeling/enhet i Bergen kommune	2.85	1.97	154	
Barnehage/skole/idrett				43.5
Kultur				1.3
Kommunal etat				14.9
Aldershjem/sykehjem/bofellesskap/				26.6
Pleie,omsorg/øvrig helseinstitusjon				
Byrådsavdelingen				5.8
Særbedrift/foretak/aksjeselskap				0.6
Bydelsadministrasjon				2.6
Annet				4.5
Antall personer i avdelingen/enheten	2.72	1.17	153	
Under 10 personer				16.3
10 -25 personer				28.1

Variabel	M	SD	n	Frekvens (%)
26 -50 personer				32.0
51 -100 personer				14.4
Over 100 personer				9.2
Har lederansvar	1.82	1.03	154	
Nei				55.2
Gruppeleder				16.2
Mellomleder				20.1
Overordnet leder				8.4
Hvor mange personer leder for	15.38	55.68		
Tillitsverv				
Ja	0.20	0.40	154	20.1
Har hatt	0.43	0.50	154	42.9
Nei	0.42	0.50	154	42.2
Type tillitsverv	4.18	1.80	38	
Hovedverneombud				0.0
Verneombud				17.6
Tillitsvalgt				32.4
Hovedtillitsvalgt				8.8
Fagforeningsrepresentant				17.6
Medlem av HMS -utvalg				2.9
Annet				20.6

APPENDIKS C:

Statistiske analyser

Statistiske Analysemetoder

I det følgende vil det bli gitt korte redegjørelser av de statistiske analysemetoder som er benyttet i rapporten.

Deskriptiv statistikk og bivariate analyser

Deskriptiv statistikk innebærer en systematisk organisering og presentasjon av tallmaterialet. For å beskrive fordelingen av data vil det i rapporten bli oppgitt frekvens, gjennomsnitt, standardavvik og N.

Chi-kvadrattest, eller χ^2 , brukes til å bestemme om det er signifikant forskjell mellom observert og forventet frekvens av to datasett. Bare frekvensdata kan analyseres med Chi-kvadrattest, det vil si at testen baserer seg på kategoriske variabler.

Korrelasjonsanalyse gir et mål på sammenhengen mellom to metriske variabler uttrykt i et tall mellom -1 og +1. Jo nærmere korrelasjonskoeffisienten er $-/+1$ desto sterkere er sammenhengen. Sammenhenger av en viss styrkegrad betegnes som statistisk signifikante, det vil si at den er ikke-tilfeldig, og utgjør således et reelt funn. I denne rapporten blir Pearson produkt moment korrelasjonsanalyse, betegnet som r , benyttet.

Variansanalyse er en statistisk teknikk som undersøker om observerte forskjeller mellom grupper skyldes tilfeldigheter eller reelle forskjeller. Enveis variansanalyse (ANOVA) brukes for å sammenligne gruppegjennomsnitt. Prosedyren innebærer at man gjør en direkte sammenligning mellom i hvor stor grad det totale utvalgsgjennomsnitt varierer og i hvor stor grad hver enkelt gruppe varierer rundt sitt eget gjennomsnitt. Dette vil si at man sammenligner spredningen mellom gruppene (mellomgruppevarians), med spredningen innen hver enkelt gruppe (inngruppevarians). Hvis gjennomsnittene varierer i stor grad, i forhold til gjennomsnittsvariasjonen innen gruppene, vil mellomgruppevariansen være stor, og man kan forkaste tanken om at utvalgsgjennomsnittene er statistisk like. ANOVA gjør det altså mulig å undersøke hvorvidt det er statistiske forskjeller mellom flere grupper av respondenter. For post-hoc sammenligninger av gruppegjennomsnitt vil metoden "Least significant differences" (LSD) brukes i denne rapporten.

Multivariate analyser

Multippel regresjonsanalyse er en statistisk teknikk som brukes for å analysere sammenhengen mellom en enkelt avhengig (kriterie-) variabel og flere uavhengige (prediktor-) variabler, og hvor en samtidig tar hensyn til at de uavhengige variablene kan være innbyrdes korrelert. Et viktig formål med multippel regresjonsanalyse blir dermed å forklare variasjonen i den avhengige variabelen, det vil si om endring i en uavhengig variabel fører til endring i den avhengige når alle andre variabler holdes konstante. Den andelen av variansen som de uavhengige variablene forårsaker i den avhengige betegnes ved R^2 , og uttrykkes ved en verdi mellom 0 og 1, der 1 tilsvarer fullstendig forklaring av variansen i den avhengige variabelen. Hver enkelt uavhengig variabels unike bidrag til å forklare variasjonen i den avhengige variabelen uttrykkes i form av regresjonskoeffisienter. Disse koeffisientene kan være standardiserte eller ustandardiserte. Bruk av standardiserte koeffisienter gjør det mulig å sammenligne styrken til de forskjellige uavhengige variablene, eller hvor mye hver enkelt forklarer av variasjonen i den avhengige variabelen.

Logistisk regeresjonsanalyse baserer seg på det samme prinsippet som multippel regeresjonsanalyse, med det unntak at den avhengige variabelen alltid er dikotom. Den andelen av variansen som forklares av de uavhengige variablene betegnes OR, og er et uttrykk for oddsen for at en endring i den uavhengige variabelen vil påvirke et skifte i den dikotome avhengige variabelen.

Hovedhensikten med en *faktoranalyse* er å definere den underliggende strukturen i en datamatrikse. I metoden undersøker man om korrelasjoner mellom observerte variabler kan skyldes færre underliggende faktorer. Dette vil si at det foretas en analyse av forbindelsen mellom et stort antall observerbare variabler for å beskrive disse variablene ut i fra deres felles, underliggende dimensjoner/faktorer. Man skiller mellom to typer faktoranalyser, eksplorerende og konfirmerende. I en konfirmerende analyse har forskeren på forhånd en antagelse om antallet faktorer, og at de enkelte variablene hører til spesifikke dimensjoner (faktorer). I denne undersøkelsen er det benyttet varimax rotasjon, som er en teknikk hvor faktorene i størst mulig grad er ukorrelerte.

APPENDIKS D:

Spørreskjema



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for samfunnspsykologi

Kartlegging av Bergen kommune

Organisasjonskultur 2004 - Utvalg 2 Spørreskjema

OM UNDERSØKELSEN

Hensikten med denne undersøkelsen er nærmere beskrevet i et eget vedleggsskriv (se dette). Noen viktige arbeidsmiljøforhold som i liten grad har blitt undersøkt på norske arbeidsplasser, er inkludert i undersøkelsen, blant annet Organisatorisk varsling (Whistleblowing).

Når resultatene fra undersøkelsen presenteres vil det gjøres på en slik måte at *ingen enkeltpersoner* kan identifiseres. Spørreskjemaene sender du til oss i utfylt stand i returkonvolutt. Det er kun forskere ved Universitetet i Bergen som har tilgang til data. **Forskergruppen består av Andreas Høstmælingen, Kari Severinsen, og Stig Berge Matthiesen (faglig ansvarlig).** Vi følger strenge etiske regler. Data vil på ingen måte bli krysskoblet og/eller presentert på en måte som gjør det mulig å identifisere deg som enkeltperson. La oss også presisere at vi ved Universitetet i Bergen ikke kjenner til hvem som har besvart det enkelte spørreskjema.

OM UTFYLLINGEN

Spørreskjemaet inneholder spørsmål og en del påstander som vi ber deg ta stilling til. For påstandene finnes det ingen fasitsvar. Dersom ingen av svaralternativene til spørsmålene eller påstandene passer helt for deg, krysser du av for det som *passer best*. Tips: Ikke dvel lenge og vel ved hver enkelt påstand, men følg "magefølelsen" eller den første innskytelsen for hva du mener er det svaralternativet som passer best eller er mest riktig. Den første innskytelsen vil ofte være den du lander på til slutt likevel.

Du kan gjerne fylle ut spørreskjema i flere omganger, dvs. med pauser innimellom. Du bør imidlertid ikke drøfte spørsmålene med andre før du er ferdig med utfyllingen. Undersøkelsen blir mest korrekt, når svarene er basert på deltakernes egne (selvstendige) vurderinger, uten andres indirekte påvirkning eller innflytelse.

OM INNSENDINGEN

Spørreskjema legges i returkonvolutt, som forsegles (limes igjen). Konvolutten sendes deretter i internposten til Seksjon Informasjon, som samler opp spørreskjema. Spørreskjema overlates deretter UÅPNET forskerne ved Universitetet i Bergen. **OBS! Dersom du i stedet ønsker å sende skjema direkte til forskerne, eller vil levere det egenhendig, er adressen Stig Berge Matthiesen, Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi, Christiesgate 12, 5015 Bergen.**

For de som ikke ønsker å delta i undersøkelsen: Vi ser helst at du likevel returnerer svarkonvolutt, med en liten notis om hvorfor du ikke ønsker å delta (begrunnelse).

På forhånd: Takk for hjelpen! Lykke til med utfyllingen.

Vennlig hilsen

Stig Berge Matthiesen (sign.)

l. amanuensis

Kontaktperson for undersøkelsen

Demografiske spørsmål

1. Kjønn: ☐ 1. Mann
☐ 2. Kvinne
2. Alder: Antall år _____
3. Utdanningsnivå: ☐ 1. Grunnskole
(sett kun et kryss) ☐ 2. Videregående skole
☐ 3. Høyskole/
Universitetsutdanning
4. Sivil status: ☐ 1. Gift/samboer/
reg. partner
☐ 2. Skilt/separert
☐ 3. Enke/enkemann
☐ 4. Enslig
5. Hvor mange barn har du?
(skriv "0" om du ikke har barn)
- Antall barn _____
6. Hvor lenge har du jobbet i
Bergen kommune?
_____ år
7. Hvilken stillingsprosent har du?
☐ 1. 100%
☐ 2. 75% – 99%
☐ 2. 50% – 74%
☐ 3. 25% - 49%
☐ 3. Under 25%
8. Hvilken politisk tilhørighet har du?
(ett kryss) ☐ 1. Frp.
☐ 2. Høyre
☐ 3. Krf.
☐ 4. Venstre
☐ 5. Senterpartiet
☐ 6. Arbeiderpartiet
☐ 7. SV
☐ 8. RV
☐ 9. Annet,
nemlig _____
9. Hvilken avdeling/enhet jobber du
innenfor i Bergen kommune?
☐ 1. Barnehage/skole/idrett
☐ 2. Kultur
☐ 3. Kommunal etat
☐ 4. Aldershjem/ sykehjem/
bofellesskap/ pleie, omsorg/
øvrige helseinstitusjon
☐ 5. Byrådsavdelingen
☐ 6. Særbedrift/ foretak/ aksjeselskap
☐ 7. Bydelsadministrasjon
☐ 8. Annet
10. Hvor mange personer jobber på
din avdeling/enhet?
☐ 1. Under 10 personer
☐ 2. 10 – 25 personer
☐ 3. 26 – 50 personer
☐ 4. 51 – 100 personer
☐ 5. Over 100 personer
11. Har du noen form for lederansvar?
a) ☐ 1. Nei
☐ 2. Gruppeleder
☐ 3. Mellomleder
☐ 4. Overordnet leder
b) Om du er leder:
Omtrent hvor mange personer
er du leder for? _____ (antall)
12. Har du tillitsverv?
(to kryss mulig)
a) ☐ 1. Ja, jeg har et slikt verv nå
☐ 2. Jeg har hatt et slikt verv før
☐ 3. Nei
13. Om du har tillitsverv NÅ, hvilket?
(kun et kryss, om du har flere verv,
kryss av for det viktigste)
☐ 1. Hovedverneombud
☐ 2. Verneombud
☐ 3. Tillitsvalgt
☐ 4. Hovedtillitsvalgt
☐ 5. Fagforeningsrepresentant
☐ 6. Medlem av HMS-utvalg
☐ 7. Annet, nemlig: _____

VARSLING PÅ JOBBEN

Definisjon av Organisatorisk varslings ("Whistleblowing")

Et organisasjonsmedlem (tidligere eller nåværende) som er eller har vært **vitne til** en uetisk, ulovlig, eller klanderverdig handling på arbeidsplassen og som åpent (ikke-anonymt) varsler om denne til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet. Varslingen gjøres ikke i egen vinnings hensikt. Personen eller instansen som får beskjed kan være tilknyttet organisasjonen (f.eks. en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (f.eks. politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). At personen gir beskjed om at en selv blir mobbet, regnes for eksempel IKKE som varslings.

DEL 1: SYNSPUNKTER PÅ ORGANISATORISK VARSLING (Besvares av alle).

1) I hvilken grad er du enig/uenig i de følgende utsagn. Sett en sirkel rundt det tall du mener passer best.

	1	2	3	4
	Uenig	Litt Uenig	Litt Enig	Enig
1. De ansatte har et ansvar overfor organisasjonen eller overfor samfunnet om å rapportere kritikkverdig eller ulovlig aktivitet på jobb	1	2	3	4
2. Mine kolleger ville respektere og støtte meg dersom jeg varslet om kritikkverdige eller ulovlige handlinger utført av noen på min arbeidsplass	1	2	3	4
3. Om det hadde skjedd kritikkverdige eller ulovlige handlinger på jobben som jeg valgte å overse, ville noen andre ha varslet isteden	1	2	3	4
4. Mennesker som varsler er upålitelige	1	2	3	4
5. Å rapportere medarbeidere er en måte å komme seg opp og frem i en organisasjon.	1	2	3	4
6. Ansatte bør beskytte arbeidsplassen sin mot ubehagelig oppmerksomhet (for eksempel fra myndigheter eller media)	1	2	3	4
7. Å varsle om kritikkverdige forhold på en arbeidsplass er forbundet med flere ulemper enn fordeler	1	2	3	4
8. Jeg ville vært bekymret for å miste jobben min eller bli straffet på annet vis dersom jeg varslet om kritikkverdige eller ulovlige forhold på min arbeidsplass	1	2	3	4
9. Jeg ville vært bekymret for å miste venner og sosial aktelse om jeg hadde varslet om kritikkverdige eller ulovlige forhold på min arbeidsplass.	1	2	3	4
10. En arbeidstaker bør kunne sette arbeidsplassens eller samfunnets beste foran sine egne behov	1	2	3	4
11. Andre på arbeidsplassen lytter til meg og viser meg respekt	1	2	3	4
12. Dersom det skjer noe kritikkverdig eller ulovlig på min arbeidsplass er det tilfeldig om jeg velger å varsle eller ei	1	2	3	4
13. Mennesker som er vitne til at urett blir begått mot andre har et ansvar for å gripe inn	1	2	3	4
14. Å "gå stille i dørene" når kritikkverdige eller ulovlige forhold inntreffer på en arbeidsplass er vanligvis det beste for den/de som er vitne til hendelsene	1	2	3	4
15. Dersom noen "tar seg til rette" på arbeidsplassen, angår det ikke meg	1	2	3	4

2) Hvor viktig ville hvert av de følgende punkter være for at du skulle varsle kritikkverdige eller ulovlige forhold på arbeidsplassen? Sett en sirkel rundt det tallet du mener passer best (Besvares av alle)

1= Helt avgjørende for varsling
2= Viktig for varsling
3= Litt uviktig for varsling
4= Helt uvesentlig for varsling
5= Ville ikke varslet

1. Aktivitetene kunne sette folks liv og helse i fare.	1	2	3	4	5
2. Aktivitetene ville ført til store tap for arbeidsgiver.	1	2	3	4	5
3. Din rapportering ville ført til at de kritikkverdige forholdene ville bli rettet opp.	1	2	3	4	5
4. De som utførte de kritikkverdige handlingene ville blitt straffet.	1	2	3	4	5
5. Du ville blitt beskyttet for eventuelle represalier.	1	2	3	4	5
6. Du ville blitt anerkjent av ledelsen for å ha handlet rett.	1	2	3	4	5
7. Det fantes interne regler og prosedyrer som beskyttet varslere fra represalier som følge av å rapportere kritikkverdige forhold.	1	2	3	4	5
8. De økonomiske tap for organisasjonen var bagatellmessige, men handlingen i seg selv var sterkt uetisk.	1	2	3	4	5
9. Det hadde vært muligheter for å motta en pengepremie eller annen belønning for å varsle om de kritikkverdige forholdene.	1	2	3	4	5
10. Ingen andre enn den/de jeg varslet til fikk vite hvem varsleren var.	1	2	3	4	5

3) I hvilken grad har du en formening om at følgende forekommer på din arbeidsplass? (Besvares av alle)

	Slett ikke	I liten grad	I noen grad	I høy grad
1. Jeg tror at kritikkverdige forhold forekommer på min arbeidsplass	1	2	3	4
2. Jeg tror at lovstridige forhold finner sted på min arbeidsplass.	1	2	3	4

DEL 2: EGNE ERFARINGER MED VARSLING (WHISTLEBLOWING)

1) Med utgangspunkt i definisjonen av varsling over, har du en eller flere ganger tatt på deg rollen som varslers ("Whistleblower")? Vennligst kryss av det svaralternativ som passer best:

- ☐ 1. Nei, uaktuelt
- ☐ 2. Ja, ved en anledning
- ☐ 3. Ja, ved to eller flere anledninger

HVIS DU SVARTE NEI PÅ SPØRSMÅLET OVER KAN DU GÅ DIREKTE TIL DEL 3 AV SEKSJONEN OM VARSLING (SIDE 8 i SKJEMAET)

BESVARES AV DE SOM HAR VARSLET:**2) Når fant siste tilfelle av varsling sted? _____ (antall år siden)**

Hvis du har tatt på deg rollen som varslere flere enn en gang ber vi deg ta utgangspunkt i det SISTE TILFELLET når du fyller ut resten av del 2.

2.1: Handlinger som førte til varsling (Whistleblowing)**1) Kryss av for den eller de klanderverdige forhold som gjorde det nødvendig å varsle (flere kryss mulig).**

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Bedrageri eller forsøk på å lure/svindle kunder eller klienter (f.eks. feilfakturerings) | <input type="checkbox"/> 14. Misbruk av alkohol eller narkotiske stoffer i arbeidstiden |
| <input type="checkbox"/> 2. Brudd på forskrifter for hygiene og/eller vedlikehold | <input type="checkbox"/> 15. Misbruk av offentlige eller budsjetterte midler |
| <input type="checkbox"/> 3. Brudd på sikkerhetsinstruksjoner slik at personer settes i fare | <input type="checkbox"/> 16. Rasistisk atferd |
| <input type="checkbox"/> 4. Brudd på taushetsplikt eller regler for konfidensialitet | <input type="checkbox"/> 17. Sabotering av arbeidsoppgaver ("unnaluring") |
| <input type="checkbox"/> 5. Forsøk på å skjule urettmessigheter (f.eks. økonomisk "snusk") | <input type="checkbox"/> 18. Seksuell trakassering |
| <input type="checkbox"/> 6. Fysiske overgrep | <input type="checkbox"/> 19. Tyveri av utstyr eller varer |
| <input type="checkbox"/> 7. Illojal atferd overfor organisasjonen | <input type="checkbox"/> 20. Favorisering av enkelte ansatte eller av jobbsøkere (f.eks. slektninger) |
| <input type="checkbox"/> 8. Inkompetent eller destruktiv ledelse som rammer andre | <input type="checkbox"/> 21. Negativ atferd overfor brukere |
| <input type="checkbox"/> 9. Juks med timelister | <input type="checkbox"/> 22. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler |
| <input type="checkbox"/> 10. Kjønnsskimming | <input type="checkbox"/> 23. Ukvalifisert arbeidskraft settes til risikabelt eller alt for krevende arbeid |
| <input type="checkbox"/> 11. Aldersskimming | <input type="checkbox"/> 24. Ulovlig forurensning |
| <input type="checkbox"/> 12. Korrupsjon eller "smøring" av nøkkelpersoner | <input type="checkbox"/> 25. Urettmessig begunstiging av kunder eller klienter |
| <input type="checkbox"/> 13. Kritikkverdig arbeidsinnsats (f.eks. komme for sent/ gå for tidlig fra arbeid) | <input type="checkbox"/> 26. Urettmessig bruk av organisasjonens eiendeler |
| | <input type="checkbox"/> 27. Annet, nemlig: _____ |

2) Hva innebar hendelsen du varslet om? (Flere kryss mulig)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Fare for liv og helse | <input type="checkbox"/> 3. Store negative ringvirkninger for organisasjonen |
| <input type="checkbox"/> 2. Alvorlig ubehag for andre (trivsel og velferd) | <input type="checkbox"/> 4. Små eller moderate ringvirkninger for organisasjonen |

3) Hvem utførte den kritikkverdige eller ulovlige handlingen? (Kun et kryss)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Kollega | <input type="checkbox"/> 5. Flere underordnede |
| <input type="checkbox"/> 2. Underordnet | <input type="checkbox"/> 6. Flere overordnede |
| <input type="checkbox"/> 3. Overordnet | <input type="checkbox"/> 7. Flere overordnede+ underordnede |
| <input type="checkbox"/> 4. Flere kolleger | <input type="checkbox"/> 8. Annet, nemlig: _____ |

2.2: Varslingen**1) Ble den kritikkverdige eller ulovlige handlingen varslet til organisasjonens ledelse, andre i bedriften, eller til en utenforstående person/ instans (Flere kryss mulig).**

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Varslet til en overordnet |
| <input type="checkbox"/> 2. Varslet til flere overordnede |
| <input type="checkbox"/> 3. Varslet til utenforstående person/ instans (media, off.instans, frivillig org.) |
| <input type="checkbox"/> 4. Varslet til tillitsvalgt/ verneombud/bedriftshelsetjeneste |

2) Var varslingen i tråd med gjeldende regler (stillingsinstruks, kommunikasjon i linje, selskapets regler)?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Nei
- ☐ 3. Usikker

3) Varslet du offentlig? (Kun ett kryss)

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Nei
- ☐ 3. Både offentlig og internt

4) Hvordan fant den første varslingen sted? (Kun ett kryss)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Tok direkte kontakt (telefon, personlig frammøte) <input type="checkbox"/> 2. Varslet pr. brev eller e-mail (ikke anonymt) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 3. Varslet alene <input type="checkbox"/> 4. Varslet sammen med andre |
|---|---|

2.3: Konsekvenser for arbeidsplassen etter varslingen

1) Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at de var blitt varslet? (Kun ett kryss)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Ble avsluttet umiddelbart <input type="checkbox"/> 2. Ble midlertidig avsluttet <input type="checkbox"/> 3. Ble redusert | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 4. Forble uendret <input type="checkbox"/> 5. Økte <input type="checkbox"/> 6. Vet ikke |
|--|--|

2) Hva skjedde med personen(e) som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? (Flere kryss mulig)

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Fikk irettesettelse fra organisasjonens ledelse/styre <input type="checkbox"/> 2. Omplassert/degradert <input type="checkbox"/> 3. Forlot organisasjonen | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 4. Oppsagt/ avskjediget <input type="checkbox"/> 5. Ingenting <input type="checkbox"/> 6. Ble forfremmet <input type="checkbox"/> 7. Vet ikke |
|--|---|

2.4: Positive og negative konsekvenser av varslings.

1) Hvilke av disse hendelsene inntraff etter varslingen?

	Ja	Nei
1. Oppsagt eller avskjediget fra stillingen	1	2
2. Arbeidsavtalen ble ikke forlenget	1	2
2. Mottok en skriftlig reprimande.	1	2
3. Ble rost eller fikk påskjønnelse for å ha varslet	1	2
4. Degradert.	1	2
5. Fikk en verbal reprimande.	1	2
6. Omplassert til en annen stilling.	1	2
7. Ble bedt om å glemme hendelsen.	1	2
8. Fikk forfremmelse.	1	2

(forts. fra forrige side). **Positive og negative konsekvenser av varsling**

	Ja	Nei
10. Fikk anlagt sak mot meg.	1	2
11. Gitt lønnsøkning.	1	2
12. Suspendert fra stillingen.	1	2
13. Forflyttet til et annet geografisk område.	1	2
15. Mottok en offisiell utmerkelse.	1	2
16. Ble bedt om å oppsøke lege/psykolog.	1	2

2) I hvor stor grad opplevde du disse hendelsene etter varslingen?

	1 I høy grad	2 I noen grad	3 I lav grad	4 Ikke i det hele tatt
1. Økt status og respekt blant noen av kollegene.	1	2	3	4
2. Økt selvrespekt.	1	2	3	4
3. Behandlet som en forræder.	1	2	3	4
4. Ble mer kritisert for måten jeg gjorde jobben min	1	2	3	4
5. Større trivsel i jobben etterpå.	1	2	3	4
6. Ble fortalt at jeg innbilte meg ting.	1	2	3	4
7. Ble fysisk isolert på arbeidsplassen (f.eks. i forhold til venner og bekjente).	1	2	3	4
8. Ble mobbet.	1	2	3	4
9. Ble sosialt isolert på arbeidsplassen (f.eks. i forhold venner og bekjente).	1	2	3	4
10. Mottok signal om at jeg burde slutte frivillig.	1	2	3	4
11. "På stedet hvil" karrieremessig	1	2	3	4
12. Verbalt utskjelt.	1	2	3	4
13. Svartelistet.	1	2	3	4
14. Truet med oppsigelse eller avskjed.	1	2	3	4
15. Truet med overføring til annen stilling.	1	2	3	4
16. Gitt meningløse eller mindre betydningsfulle arbeidsoppgaver.	1	2	3	4
17. Ignorert eller frosset ut.	1	2	3	4
18. Annet, nemlig _____				

3) Hvordan har varslingen påvirket deg?

	1	2	3	4
	Klart forbedret	Noe forbedret	Noe forverret	Klart forverret
1. Din fysiske helse.	1	2	3	4
2. Din psykiske helse.	1	2	3	4
3. Din økonomiske situasjon.	1	2	3	4
4. Ditt forhold til familiemedlemmer.	1	2	3	4
5. Ditt sosiale nettverk utenom familien	1	2	3	4

4) Hvor mye støtte og oppmuntring fikk (får) du i forbindelse med at du har varslet?

	Ingen/	Litt	Mye	Spurte ikke disse
1. Familiemedlemmer	1	2	3	4
2. Nærmeste kolleger	1	2	3	4
3. Andre på jobben	1	2	3	4
4. Venner	1	2	3	4
5. Advokater	1	2	3	4
6. Profesjonelle hjelpere	1	2	3	4
7. Kontakter på fritid (klubb, menighet)	1	2	3	4

5) Dersom du hadde hatt sjanse til å gjøre ting på nytt, ville du fremdeles ha varslet om den klanderverdige handlingen? (Kun et kryss).

- ☐ 1. Nei, ville ikke ha sagt fra til noen
- ☐ 2. Ja, men ville kun sagt fra anonymt
- ☐ 3. Ja, ville ha sagt fra uansett

6) Kan du beskrive nærmere varslingen (siste varslingsepisode, om du har varslet flere ganger), og omstendighetene rundt denne? Skriv også litt om hvorfor du varslet, vurdert i ettertid. Legg gjerne ved et eget ark.

[illegible]

DEL 3: ERFARINGER MED ANDRES VARSLING

1) Med utgangspunkt i definisjonen som vi tidligere i skjemaet har gitt på Organisatorisk varsling (Whistleblowing), har du kjennskap til at andre har påtatt seg rollen som varsler ("Whistleblower")? Vennligst kryss av det svaralternativ som passer best:

- ☐ 1. Nei
- ☐ 2. Ja, ved en anledning
- ☐ 3. Ja, ved to eller flere anledninger

DERSOM DU SVARTE NEI PÅ SPØRSMÅLET OVER, KAN DU GÅ DIREKTE TIL NESTE SIDE

2) Når fant sist tilfelle av varsling DER EN ANNEN VARSLET sted?

- ☐ 1. Under 1 år siden
- ☐ 2. 1 – 2 år siden
- ☐ 3. 3 – 5 år siden
- ☐ 4. Over 5 år siden

3) Hva innebar den mest alvorlige hendelsen du har kjennskap til at andre varslet om (flere kryss mulig)?

- ☐ 1. Fare for liv og helse
- ☐ 2. Alvorlig ubehag for andre (trivsel og velferd)
- ☐ 3. Store negative ringvirkninger for organisasjonen
- ☐ 4. Små eller moderate negative ringvirkninger for organisasjonen

3.1: Varslingen

1) Ble den kritikkverdige/negative handlingen rapportert til organisasjonens ledelse, andre i bedriften, eller til en utenforstående person/ instans (flere kryss mulig).

- ☐ 1. De ble rapportert til en overordnet
- ☐ 2. De ble rapportert til tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjeneste
- ☐ 3. De ble rapportert til utenforstående person/ instans
- ☐ 4. De ble rapportert til flere på jobben

3.2: Konsekvenser for arbeidsplassen etter varslingen

1) Hva skjedde med de klanderverdige eller uetiske handlingene etter at de var blitt varslet? (et kryss)

- ☐ 1. Ble avsluttet umiddelbart
- ☐ 2. Ble midlertidig avsluttet
- ☐ 3. Redusert
- ☐ 4. Forble uendret
- ☐ 5. Økte
- ☐ 6. Vet ikke

2) Hva skjedde med personen(e) som stod bak de negative handlingene? (Flere kryss mulig)

- ☐ 1. Fikk irettesettelse fra organisasjonens ledelse/styre
- ☐ 2. Omklassert/degradert
- ☐ 3. Forlot organisasjonen
- ☐ 4. Oppsagt/ avskjediget
- ☐ 5. Ingenting
- ☐ 6. Ble forfremmet
- ☐ 7. Vet ikke

3.3: Konsekvenser for varsler

Hva skjedde med varsler?

- ☐ 1. Store negative konsekvenser (mobbet, mistet jobb, omplassert)
- ☐ 2. Moderate negative konsekvenser
- ☐ 3. Ingen forandring
- ☐ 4. Moderate positive konsekvenser
- ☐ 5. Store positive konsekvenser (fikk påskjønnelse, ble forfremmet)

Om jobb og psykososialt arbeidsmiljø

Bruk skalaen fra 1 til 5 for å vise i hvilken grad du er enig med følgende påstander, ved å sette en ring rundt svaralternativet som best passer for deg. Husk å sette en ring for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Vanskelig å si	Enig	Helt enig
Arbeidsbelastning					
1. Jeg har ikke tid til alt arbeidet som må gjøres	1	2	3	4	5
2. Jeg arbeider intenst i lange perioder av gangen.	1	2	3	4	5
3. Når jeg kommer hjem etter arbeid er jeg for trett til å gjøre de tingene jeg liker å gjøre.	1	2	3	4	5
4. Jeg har så mye å gjøre på jobben at det hindrer meg i å ivareta mine personlige interesser.	1	2	3	4	5
5. Jeg har nok tid til å gjøre det som er viktig i jobben min.	1	2	3	4	5
6. Jeg legger jobben bak meg når jeg går hjem etter endt arbeidsdag.	1	2	3	4	5
Kontroll					
7. Jeg har kontroll over hvordan jeg utfører jobben min.	1	2	3	4	5
8. Jeg kan påvirke ledelsen for å få det utstyr og ”alburom” jeg trenger til jobben min.	1	2	3	4	5
9. Jeg har faglig selvstendighet/uavhengighet i jobben min.	1	2	3	4	5
Belønninger					
10. Jeg får anerkjennelse fra andre for arbeidet mitt.	1	2	3	4	5
11. Arbeidet mitt blir verdsatt.	1	2	3	4	5
12. Min innsats blir vanligvis ikke lagt merke til.	1	2	3	4	5
13. Jeg blir ikke anerkjent for alle tingene jeg bidrar med.	1	2	3	4	5

	Helt uenig	Uenig	Vanskelig å si	Enig	Helt enig
Arbeidsfelleskap					
14. Folk stoler på at man oppfyller sine jobbforpliktelser.	1	2	3	4	5
15. Jeg er med i en arbeidsgruppe som gir meg støtte.	1	2	3	4	5
16. Personene i min arbeidsgruppe samarbeider med hverandre.	1	2	3	4	5
17. Personene i min arbeidsgruppe kommuniserer åpent.	1	2	3	4	5
18. Jeg føler meg ikke nær mine kolleger.	1	2	3	4	5
Rettferdighet					
19. Ressursene er rettferdig fordelt her.	1	2	3	4	5
20. Muligheter blir gitt til dem som har fortjent det.	1	2	3	4	5
21. Det finnes en effektiv måte å "ta opp ting på" når jeg mener en avgjørelse er urettferdig.	1	2	3	4	5
22. Ledelsen behandler alle ansatte rettferdig.	1	2	3	4	5
23. Avgjørelser på arbeidsplassen blir tatt på basis av "trynepolitikk" (personlig favorisering).	1	2	3	4	5
24. Det er ikke hva du kan, men hvem du kjenner, som avgjør karrieren her.	1	2	3	4	5
Verdier					
25. Mine verdier og organisasjonens verdier er like.	1	2	3	4	5
26. Organisasjonens mål påvirker jobben min i det daglige.	1	2	3	4	5
27. Mine personlige karrieremål samsvarer med organisasjonens uttalte mål.	1	2	3	4	5
28. Denne organisasjonen er opptatt av kvalitet.	1	2	3	4	5
29. Å arbeide her presser meg til å gå på akkord med mine verdier.	1	2	3	4	5

Om jobbtilfredshet

Denne delen inneholder 5 spørsmål, der du blir bedt om å beskrive i hvilken grad du er tilfreds med din arbeidssituasjon. Ta stilling til alle de 5 spørsmålene og sett en ring rundt det svaralternativet som passer best for deg.

1. Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

2. Hvis du kunne velge å gå inn i hvilken som helst jobb, hva ville du velge?

Ville foretrekke en annen jobb enn den jeg har nå	Ville ikke jobbet i det hele tatt	Ville ønske den jobben jeg har nå
1	2	3

3. Ut fra det du vet i dag, ville du tatt den jobben du nå har?

Jeg ville uten tvil takket nei	Jeg ville tenke meg om to ganger	Jeg ville ta den samme jobben uten å nøle
1	2	3

4. Svarer jobben til forventningene dine?

Ikke særlig lik forventningene	Litt lik forventningene	Svært lik forventningene
1	2	3

5. Hvis en god venn av deg var interessert i å ta en jobb tilsvarende din for samme arbeidsgiver, hva ville du råde han/henne til?

Jeg ville fraråde min venn det	Jeg ville være i tvil om å anbefale det	Jeg ville anbefale det på det sterkeste
1	2	3

Om mobbing

Mobbedefinisjon: Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person gjentatte ganger blir utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling på arbeidsplassen. For at vi skal kunne kalle noe mobbing må det foregå over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet må ha vansker med å forsvare seg. Det er ikke mobbing dersom to omtrent like ”sterke” personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

1.	Mobbes du i jobben? (Siste 6 måneder) (Kun et kryss)	Nei, aldri	1
		Ja, en sjelden gang	2
		Ja, av og til	3
		Ja, omtrent ukentlig	4
		Ja, omtrent daglig	5
2.	Hvis ja på spørsmålet over: Hvem mobber deg?	Antall personer som mobber:	_____
		Oppgi hvor mange av mobberne som er ledere:	_____

Står du for tiden oppe i konflikter med andre mennesker, enten på jobben eller privat?

Konfliktdefinisjon: En vanlig definisjon på konflikt er at en person opplever at en annen person eller gruppe hindrer en i å få gjort jobben eller oppnå et mål, eller ødelegger trivselen for en (skaper frustrasjon). Hindring av mål kan være at noen opptrer slik at en ikke får gjort en arbeidsoppgave. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (saks- eller interessekonflikt) og konflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer (personkonflikt).

Vi spør om konflikter 2 steder, på jobben og i familie og bekjentskapskretsen. De av dere som ikke er i arbeid dropper spørsmålene om konflikter i jobben. Med bekjentskapskrets tenker vi på venner, naboer, folk en treffer som medlem i frivillige organisasjoner, osv.

Sett kryss for det svaralternativ som passer best. Vi spør om konflikter som IKKE er avsluttet.

Interessekonflikt	I høy grad i konflikt	I noen grad i konflikt	Litt i konflikt	Ikke i konflikt
1. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en interessekonflikt med noen i familie eller bekjentskapskrets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personkonflikt	I høy grad i konflikt	I noen grad i konflikt	Litt i konflikt	Ikke i konflikt
3. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en personkonflikt med noen på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en personkonflikt med noen i familie og bekjentskapskrets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dersom du er i konflikt:	På jobb	Privat (i familie- og bekjentskapskrets)
Oppgi antall mennesker du er i interessekonflikt med?	Antall ____ personer	Antall ____ personer
Oppgi antall mennesker du er i personkonflikt med?	Antall ____ personer	Antall ____ personer

Om negative hendelser eller situasjoner på jobben

Hvilken av følgende uønskede handlinger eller negative situasjoner blir du utsatt for på din arbeidsplass?

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
1. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	1	2	3	4	5
2. Uønsket seksuell oppmerksomhet eller tilnærmelser	1	2	3	4	5
3. Opplevelse av å bli ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobb	1	2	3	4	5
4. Satt til arbeid under ditt kompetansenivå	1	2	3	4	5
5. Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	1	2	3	4	5
6. Spredning av sladder og rykter om deg som person	1	2	3	4	5
7. Utestenging fra det sosiale fellesskap	1	2	3	4	5
8. Gjentatte "angrep" mot din person (f. eks vaner eller bakgrunn) dine holdninger eller kritikk av ditt privatliv	1	2	3	4	5
9. Blitt utskjelt eller offer for spontane raseriutbrudd	1	2	3	4	5
10. Krenkende oppførsel som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdsel, "vist fingeren" o.s.v.	1	2	3	4	5
11. Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben	1	2	3	4	5
12. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	1	2	3	4	5
13. Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	1	2	3	4	5
14. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	1	2	3	4	5
15. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	1	2	3	4	5
16. Neglisjering av dine meninger og vurderinger	1	2	3	4	5
17. Telefoner eller skriftlige meddelelser du finner krenkende (<u>herunder også e-post</u>)	1	2	3	4	5
18. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med.	1	2	3	4	5
19. Systematisk bedt om å utføre oppgaver som faller utenfor din jobb-beskrivelse (f. eks private ærend)	1	2	3	4	5
20. Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister	1	2	3	4	5
21. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	1	2	3	4	5
22. Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats	1	2	3	4	5

Om individuelle forskjeller

Spørreskjemaet på de neste 2 sidene inneholder 60 spørsmål som beskriver ulike sider ved deg som person. Les hvert spørsmål nøye og sett en ring rundt det svaralternativ som passer best i forhold til om du er enig eller uenig i utsagnet.

Det er ingen riktige eller gale svar. Svar på en ærlig måte og uttrykk dine meninger så nøyaktig som du kan.

Svar-alternativene (instruks)

- 1- Sett en ring rundt 1 for "svært uenig" dersom utsagnet er helt uriktig eller dersom du er svært uenig.
- 2- Sett en ring rundt 2 for "uenig" dersom utsagnet er nokså uriktig eller dersom du er uenig.
- 3- Sett en ring rundt 3 for "nøytral" dersom utsagnet er omtrent like riktig som uriktig, om du ikke kan bestemme deg for et svar, eller om du er nøytral i forhold til utsagnet..
- 4- Sett en ring rundt 4 for "enig" dersom utsagnet stort sett er riktig eller dersom du er enig.
- 5- Sett en ring rundt 5 for "svært enig" dersom utsagnet er helt riktig eller dersom du er svært enig.

	Svært uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Svært enig
1. Jeg er ikke en person som pleier å bekymre meg.	1	2	3	4	5
2. Jeg liker å ha mange mennesker rundt meg.	1	2	3	4	5
3. Jeg liker ikke å kaste bort tid på å dagdrømme.	1	2	3	4	5
4. Jeg prøver å være høflig mot alle jeg møter.	1	2	3	4	5
5. Jeg holder mine eiendeler ordentlig og rene.	1	2	3	4	5
6. Jeg føler meg ofte underlegen i forhold til andre.	1	2	3	4	5
7. Jeg har lett for å le.	1	2	3	4	5
8. Når jeg først finner den riktige måten å gjøre ting på, holder jeg meg til den.	1	2	3	4	5
9. Jeg kommer ofte i krangel med min familie og mine kolleger.	1	2	3	4	5
10. Jeg er ganske god til å tilpasse tempoet slik at jeg får gjort ting i tide.	1	2	3	4	5
11. Når jeg virkelig er stresset, føles det av og til som jeg går i oppløsning.	1	2	3	4	5
12. Jeg ser ikke på meg selv som spesielt munter.	1	2	3	4	5
13. Jeg er fascinert av mønstrene jeg finner i kunsten og naturen.	1	2	3	4	5
14. Enkelte synes jeg er egoistisk og selvopptatt.	1	2	3	4	5
15. Jeg er ikke en utpreget metodisk person.	1	2	3	4	5
16. Jeg føler meg sjelden ensom eller nedtrykt.	1	2	3	4	5
17. Jeg liker veldig godt å snakke med folk.	1	2	3	4	5
18. Jeg tror at de som skal lære noe bare blir forvirret og villedet av å høre kontroversielle undervisere.	1	2	3	4	5
19. Jeg foretrekker å samarbeide med andre fremfor å konkurrere med dem.	1	2	3	4	5
20. Jeg forsøker å utføre alle de oppgaver som blir pålagt meg på en samvittighetsfull måte.	1	2	3	4	5
21. Jeg føler meg ofte anspent og nervøs.	1	2	3	4	5
22. Jeg liker å være der det skjer noe.	1	2	3	4	5
23. Poesi har liten eller ingen virkning på meg.	1	2	3	4	5
24. Jeg har en tendens til å være kynisk og skeptisk med hensyn til andres hensikter.	1	2	3	4	5
25. Jeg har klare mål og arbeider mot dem på en systematisk måte.	1	2	3	4	5
26. Av og til føler jeg meg fullstendig verdiløs.	1	2	3	4	5
27. Jeg foretrekker vanligvis å gjøre ting alene.	1	2	3	4	5

(fortsettelse neste side)

Del 2. Instruksjon se forrige side. Sett kryss rundt det svaralternativ som passer best.

	Svært uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Svært enig
28. Jeg prøver ofte nye og utenlandske matretter.	1	2	3	4	5
29. Jeg tror at de fleste mennesker ville utnyttet deg hvis de fikk anledning til det.	1	2	3	4	5
30. Jeg kaster bort mye av min tid før jeg får tatt fatt på arbeidet.	1	2	3	4	5
31. Jeg føler meg sjelden engstelig eller urolig.	1	2	3	4	5
32. Det føles ofte som om jeg er proppfull av energi.	1	2	3	4	5
33. Jeg legger sjelden merke til sinnsstemningene eller følelsene som forskjellige omgivelser fremkaller.	1	2	3	4	5
34. De fleste jeg kjenner, liker meg.	1	2	3	4	5
35. Jeg arbeider hardt for å nå mine mål.	1	2	3	4	5
36. Måten folk behandler meg på, gjør meg ofte sint.	1	2	3	4	5
37.	1	2	3	4	5
38. Når det gjelder beslutninger om moralske spørsmål mener jeg at vi bør stole på våre religiøse autoriteter.	1	2	3	4	5
39. Enkelte ser på meg som kald og beregnende.	1	2	3	4	5
40. Når jeg forplikter meg til noe, kan en alltid stole på at jeg følger opp.	1	2	3	4	5
41. Når noe går galt, blir jeg altfor ofte motløs og får lyst til å gi opp.	1	2	3	4	5
42. Jeg er ikke en munter optimist.	1	2	3	4	5
43. Noen ganger når jeg leser poesi eller studerer et kunstverk, føler jeg en kuldegysning eller en bølge av begeistring.	1	2	3	4	5
44. Jeg har nøkterne og usentimentale holdninger.	1	2	3	4	5
45. Noen ganger er jeg ikke så pålitelig eller til å stole på som jeg burde være.	1	2	3	4	5
46. Jeg er sjelden trist eller deprimert.	1	2	3	4	5
47. Jeg lever et hektisk liv.	1	2	3	4	5
48. Jeg har liten interesse av å spekulere omkring universets gåte eller menneskets vilkår.	1	2	3	4	5
49. Jeg prøver vanligvis å være omtenkssom og hensynsfull.	1	2	3	4	5
50. Jeg er en produktiv person som alltid greier å få arbeidet unna.	1	2	3	4	5
51. Jeg føler meg ofte hjelpeløs og ønsker at en annen skal løse mine problemer.	1	2	3	4	5
52. Jeg er en svært aktiv person.	1	2	3	4	5
53. Jeg har en sterk intellektuell nysgjerrighet.	1	2	3	4	5
54. Hvis jeg liker en person, lar jeg vedkommende få vite det.	1	2	3	4	5
55. Det virker som om jeg aldri klarer å holde orden på ting.	1	2	3	4	5
56. Noen ganger har jeg vært så skamfull at jeg bare har ønsket å gjemme meg.	1	2	3	4	5
57. Jeg foretrekker å gå mine egne veier fremfor å lede andre.	1	2	3	4	5
58. Jeg liker ofte å leke med teorier og abstrakte ideer.	1	2	3	4	5
59. Hvis det er nødvendig, er jeg villig til å manipulere folk for å oppnå det jeg ønsker.	1	2	3	4	5
60. Jeg streber mot høyest mulig kvalitet i alt jeg gjør.	1	2	3	4	5

NEO-FFI © Costa & McCrae, 1992

Norsk oversettelse: Laila Eriksen, Øyvind L. Martinsen og Hilmar Nordvik

Om ledelse

Denne siden inneholder spørsmål som ber deg beskrive ditt forhold til din nærmeste overordnede. Sett ring rundt det svaralternativet på hvert spørsmål som du mener best beskriver ditt forhold til din nærmeste leder.

1. Vet du hvor du står i forhold til din leder, og hvor fornøyd din leder er med hva du gjør?

Nesten aldri	En sjelden gang	Noen ganger	Oftre	Svært ofte
1	2	3	4	5

2. Hvor godt forstår din leder dine problemer og behov knyttet til dine arbeidsoppgaver?

Forstår ikke	Litt	En del	Ganske mye	Forstår helt
1	2	3	4	5

3. I hvor stor grad ser din leder ditt potensiale?

Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Mye	Totalt
1	2	3	4	5

4. Uavhengig av hvor mye formell makt og innflytelse din leder har opparbeidet seg i sin stilling, hvor sannsynlig er det at han/hun vil benytte sin makt og innflytelse for å hjelpe deg å løse dine problemer i ditt arbeid?

Ikke sannsynlig	Litt	Moderat	Høy	Veldig høy
1	2	3	4	5

5. Igjen, uavhengig av hvor mye formell makt og innflytelse din leder har, hvor sannsynlig er det at din leder vil "ta støytten" for deg, hvis du er i trøbbel?

Ikke sannsynlig	Litt	Moderat	Høy	Veldig høy
1	2	3	4	5

6. Min tiltro til leder er så stor, at jeg ville ha støttet og argumentert for hans/ hennes beslutninger, selv når leder ikke er til stede.

Sterkt uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Veldig enig
1	2	3	4	5

7. Hvordan vil du beskrive ditt arbeidsforhold til din leder?

Veldig bra	Dårligere enn normalt	Normalt	Bedre enn normalt	Veldig bra
1	2	3	4	5

Om jobbtilhørighet

Besvares av alle

Denne siden dreier seg om hvilken "vi-følelse" eller ulike typer tilhørighet vi har overfor organisasjonen vår, altså Bergen kommune. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn vedrørende din jobb?

	1 Svært uenig	2	3	4 Verken enig eller uenig	5	6	7 Svært enig
1. Jeg kan like gjerne tilbringe resten av min karriere i denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
2. Jeg liker å drøfte organisasjonen med utenforstående mennesker.	1	2	3	4	5	6	7
3. Jeg føler det som om denne organisasjonens problemer er mine egne.	1	2	3	4	5	6	7
4. Jeg tror jeg lett kunne bli like sterkt knyttet til en annen organisasjon som til denne.	1	2	3	4	5	6	7
5. Jeg føler ikke at jeg er en "del av familien" i denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
6. Jeg føler meg ikke "følelsesmessig knyttet" til denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
7. Denne organisasjonen har stor personlig betydning for meg.	1	2	3	4	5	6	7
8. Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
9. Jeg er ikke redd for hva som kan skje om jeg forlater jobben min uten å ha en annen å gå til.	1	2	3	4	5	6	7
10. Det ville vært svært vanskelig for meg å forlate denne organisasjonen nå, selv om jeg ønsket det.	1	2	3	4	5	6	7
11. Det ville fått altfor store konsekvenser for livet mitt om jeg bestemte meg for å forlate organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
12. Det ville ikke koste meg for mye å forlate organisasjonen i nærmeste fremtid.	1	2	3	4	5	6	7
13. Akkurat nå blir jeg i denne organisasjonen like mye av nødvendighet som fordi jeg ønsker det.	1	2	3	4	5	6	7
14. Jeg føler at jeg har for få alternativer til at jeg kan vurdere å forlate organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
15. En av de få negative konsekvensene av å forlate denne organisasjonen ville være mangelen på tilgjengelige alternativer.	1	2	3	4	5	6	7
16. En av de viktigste grunnene til at jeg fortsetter å arbeide for denne organisasjonen, er at det ville koste meg mye personlig å forlate den – annen organisasjon ville kanskje ikke totalt sett gitt meg like store fordeler	1	2	3	4	5	6	7
17. Hvis jeg ikke allerede hadde lagt igjen så mye av meg selv i denne organisasjonen, kunne jeg vurdert å jobbe andre steder	1	2	3	4	5	6	7
18. Jeg føler ingen forpliktelse til å bli værende hos min nåværende arbeidsgiver	1	2	3	4	5	6	7
19. Selv om det var til min fordel, føler jeg ikke at det vil være riktig å forlate organisasjonen nå	1	2	3	4	5	6	7
20. Jeg ville føle skyld hvis jeg forlot organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
21. Denne organisasjonen fortjener at jeg er lojal.	1	2	3	4	5	6	7
22. Jeg ville ikke forlate organisasjonen akkurat nå, for jeg føler jeg har en forpliktelse overfor menneskene i organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
23. Jeg skylder denne organisasjonen mye.	1	2	3	4	5	6	7